

IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Entre la formación y el trabajo. Representaciones laborales de pasantes de la UNLP.

Marina Adamini.

Cita:

Marina Adamini (2011). *Entre la formación y el trabajo. Representaciones laborales de pasantes de la UNLP. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/143>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

IX Jornadas de Sociología de la UBA
Pre ALAS Recife 2011
"Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones. Luces y sombras en América Latina"

Mesa 14 Trayectorias e inserción en el mercado de trabajo.

Título: "Entre la formación y el trabajo, representaciones laborales de pasantes de la Universidad Nacional de La Plata"

Autora: Marina Adamini (Ceil-Piette / UNLP; marina_adamini@yahoo.com.ar)

Resumen:

En el marco del conjunto de reformas orientadas a la flexibilización laboral, aplicadas en la Argentina de los años 90, se crea en nuestro país el sistema de pasantías universitarias. Las pasantías eran presentadas como prácticas formativas que no implicaban una relación laboral entre el pasante y el empleador.

Esta situación eximía a los pasantes de beneficios sociales como obra social, aportes jubilatorios, vacaciones, aguinaldo y representación sindical. Su pago, concebido como "asignación estímulo", era optativo y la duración del contrato tenía, en un principio, un plazo máximo de 4 años. Estas condiciones favorecían que la pasantía fuera utilizada para cubrir un puesto laboral a un costo salarial y legal mucho menor. Los pasantes realizaban la misma actividad que otros trabajadores contratados, sin los mismos beneficios sociales ni económicos.

Durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, en el año 2008, se aplicó una nueva ley de regulación de las pasantías universitarias, que buscaba mejorar sus condiciones ocupacionales, brindando obra social, vacaciones y una asignación estímulo mínima obligatoria. A pesar de esto, la pasantía sigue siendo considerada como una "relación no laboral".

El objetivo de esta ponencia será analizar las representaciones de los pasantes en relación a su práctica, buscando respondernos hasta qué punto consideran a la pasantía como un trabajo y a ellos mismos como trabajadores. Estableciendo un análisis comparativo entre sus representaciones y el discurso legal sostenido desde el marco regulatorio del sistema de pasantías universitarias.

Palabras claves: pasantías- trabajo- educación-jóvenes-precarización

Introducción

Las pasantías universitarias se postulan desde el discurso legal como una extensión del sistema educativo que busca brindar una práctica laboral que contribuya a la formación de los estudiantes. El énfasis está puesto en el objetivo pedagógico de la pasantía, más que en los rasgos laborales que ésta implica. Desde su creación hasta la última regulación legal aplicada en el año 2008, la pasantía no es reconocida como una relación laboral.

Sin embargo, en su práctica cotidiana, los pasantes realizan actividades laborales, cumplen un horario laboral y cumplen tareas similares a las de los trabajadores efectivos de su lugar de trabajo. Esta situación vuelve aún más difusos los límites impuestos entre los campos laboral y educativo en los que las pasantías se insertan. Situación que se ve complejizada por la utilización que de ella realizan muchos empleadores, para cubrir puestos laborales efectivos. Este uso fraudulento es aprovechado por el menor costo legal y monetario que implica la contratación de pasantes.

Pero más allá del discurso legal y las derivaciones de su uso por parte de los lugares de trabajo, nos interesa preguntarnos por las representaciones que los pasantes universitarios realizan sobre su práctica. Preguntándonos: ¿hasta qué punto estos visualizan su pasantía como un trabajo? ¿Cuáles son los sentidos que le atribuyen a su trabajo? ¿Qué lugar ocupa la formación en éste proceso? ¿Cómo representan las condiciones de trabajo en las que realizan su pasantía? ¿Qué relaciones sociales y políticas establecen con sus compañeros de trabajo?

A lo largo de esta ponencia buscaremos abordar las representaciones que los estudiantes que realizan pasantías tienen sobre su práctica laboral. Para ello recurriremos a un abordaje metodológico cualitativo, por medio de la realización de entrevistas a pasantes de la Universidad Nacional de La Plata que realizaron pasantías en ámbitos laborales privados y públicos del sector servicios en la ciudad de La Plata en el periodo 2007-2010. El análisis de estos discursos será complementado con un análisis documental de los textos legislativos que regulan el sistema de pasantías universitarias, desde su creación en el año 1992 hasta la última modificación, realizada en el año 2008.

El contexto de aparición y modificación de las pasantías: de la valorización financiera a la valorización del trabajo.

La década del 90 estuvo signada por la profundización del modelo económico neoliberal que había comenzado a instaurarse en nuestro país en la década del 70. Con el objetivo de lograr la modernización productiva se aplicaron una serie de reformas estatales y económicas tendientes a favorecer la libre circulación del capital, siguiendo en gran medida, las consignas neoliberales del "Consenso de Washington". El cual se constituía a partir de un conjunto de políticas económicas recomendadas por los organismos internacionales, con la intención de flexibilizar la producción y la gestión de la fuerza de trabajo, para así reducir costos y aumentar la productividad (Neffa, 2008: 85).

La regulación de las nuevas condiciones de empleo se efectivizó a partir de 1991, con la sanción de la “Nueva ley de Empleo” (Ley N° 24.013). Esta ley implicó un cambio sustancial en el rol del Estado frente a la relación capital-trabajo. En consonancia con el modelo neoliberal, buscaba flexibilizar las formas de contratación existentes y crear nuevas formas flexibles que favorezcan la circulación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Se liberaba así al empleador de muchas de las cargas sociales, se modificaban las normas sobre accidentes y enfermedades laborales, 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. Incorporándose al conjunto de estas nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales, en 1992 se crea el sistema nacional de pasantías educativas a partir del decreto 340/92.

Sin embargo, estas medidas en lugar de provocar el aumento en la productividad esperado, generaron una expansión de la desocupación y la precariedad laboral. Es así como, en los primeros años de la aplicación del nuevo modelo, se desarrolló un proceso de crecimiento económico que prescindía de la fuerza de trabajo (Bonofiglio, 2003:3). Con las nuevas medidas, se profundizó también la pérdida de los rasgos característicos del empleo de la sociedad salarial (como la estabilidad, protección, y previsibilidad) para pasar a definirse por su inestabilidad, desprotección e incertidumbre (Castel, 1997.) Estas transformaciones en el mundo del trabajo lejos de ser representativas de la situación argentina, se inscriben 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).

Los jóvenes, como sector social, resultan ser uno de los más perjudicados por las nuevas condiciones laborales. En 1999, la desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años en el área metropolitana duplicaban la tasa nacional de desempleo, alcanzando el 27%.” (Svampa, 2005: 171-172). Es la persistencia en el tiempo de una tasa de desocupación mayor (entre 2 y 3,5 veces) a la correspondiente a los trabajadores adultos, la que lleva al economista Pérez (2007) a hablar de una especificidad de las dificultades de empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo, de una “sobrerreacción” frente a las condiciones económicas e institucionales que el modelo neoliberal incorpora en la década del 90.

La crisis económica-política y social del 2001 pone en cuestión el consenso neoliberal vigente desde principios de los años noventa. Luego de años de vigencia de un modelo de acumulación centrado en un tipo de cambio fijo, especulación financiera y apertura externa, en el 2003 comienza una nueva etapa. Etapa que, según Rofman (2010), se caracterizará por el desarrollo de una política social y económica basada en una “sociedad del trabajo”, señalando a “la valorización del trabajo como eje central del proceso de recuperación de la economía.” (Rofman, 2010: 255). La reactivación económica, ocasionada por el boom de las exportaciones y la recuperación industrial, se manifiestan en un crecimiento del empleo. Desde 2003 hasta

comienzos de de 2008, “el empleo total había crecido un 22,2%, mucho más que en el período de auge de la convertibilidad (12,8% entre Mayo de 1991 y Octubre de 1998)” (Feliz, 2008).

Más allá de los índices que indican un proceso de recuperación del empleo a partir del año 2003, el cuestionamiento por parte de algunos autores está en el tipo de empleo que se crea. Sostienen que la mayor parte de los desocupados heredados por el modelo de acumulación anterior, lograr emplearse en empleos precarios o informales. La vigencia de una normativa legal flexible, heredada de los años 90, junto a una situación inflacionaria que reduce el salario real de los trabajadores, son indicados como los principales perjuicios al desarrollo de un tipo de empleo formal, estable y protegido. La legislación laboral de los años 90, en consonancia con el esquema neoliberal, buscaba liberalizar el movimiento de la fuerza de trabajo por medio de leyes flexibles que habilitaron la existencia de contratos temporales, tareas terciarizadas, periodos de prueba prolongados y formas de contrato laboral encubiertas, como son las pasantías y becas de trabajo. Muchas de estas leyes, que quitaban responsabilidades a los empleadores e impedían la continuidad laboral de los trabajadores, siguen intactas aún hoy.

En el 2004, el Congreso aprobó la Ley de Ordenamiento Laboral, que buscaba desandar los efectos de la polémica “Ley Banelco” de año 2000, que afectaba las negociaciones colectivas, reducía las condiciones patronales y extendía el periodo de prueba previo a la contratación. Sin embargo, la nueva ley no realizó un cambio profundo respecto a la anterior, ya que “mantiene mecanismos que promueven los contratos precarios legales (...) Mantiene la reducción de aportes patronales para nuevos trabajadores, si bien en un porcentaje menor que la ley derogada, pero discrimina en relación a los beneficiarios del Plan Jefes/as de Hogar. Si estas personas son ocupadas, el empleador evita el pago de las contribuciones patronales en un 50 %.” (Giosa Zuazúa, 2005: 24-25)

Sin embargo, existió también un intento político de avanzar en el camino de la desprecarización del trabajo. Tal es el caso de la nueva ley de pasantías universitarias (Ley N°26.427), aprobada a fines del 2008, que a diferencia de las regulaciones anteriores, otorga beneficios sociales a los pasantes como obra social, vacaciones y la percepción de un salario calculado en función del salario mínimo vigente. La utilización fraudulenta de las pasantías como fuerza de trabajo barata que servía para reemplazar un puesto de trabajo formal, fue una de las principales razones por la que el Gobierno impulsó la creación de esta nueva y reciente legislación.

El sistema legal de pasantías y sus modificaciones

Como mencionamos en el apartado anterior, la creación del sistema de pasantías universitarias se dio en el marco del proceso de flexibilización laboral instaurado en la década del 90, que promovió la reforma y creación de nuevos contratos laborales. Dentro de estas nuevas figuras laborales, aparecen nuevas formas contractuales de duración temporal que buscaban “dinamizar” el

mercado de trabajo, fomentando la entrada y salida de fuerza de trabajo. Es en este contexto que se promueve la creación de la figura de la pasantía universitaria, como una forma de contrato que busca contribuir a la formación de los estudiantes por medio de prácticas laborales.

La ley de pasantías universitarias, creada en 1992 por medio del decreto 340/92, las definía como la *“la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado”* (Artículo 2 del Decreto 340/92). De esta manera la figura de pasantía amparada en esta ley no reconocía ningún tipo de relación laboral entre el pasante y el organismo público o privado donde ésta se estuviera realizando.

Las pasantías se ubican así en una zona gris entre el campo laboral y el campo educativo, estando su figura contractual mediada entre el pasante, el empleador y la Universidad. Sin embargo, a pesar de que el pasante realizaba actividades en un lugar de trabajo, cumpliendo un régimen horario y teniendo un empleador, la primera ley de pasantías pone su foco en el segundo de estos campos, enfatizando su objetivo formativo. Incluso, las pasantías eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de la asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era opcional.

Posteriormente, el sistema de pasantías sufrió modificaciones, referidas fundamentalmente a su duración y remuneración. En 1999, a través de la sanción de la Ley 25.165, se limitó la duración de la pasantía a de cuatro a un año como máximo de duración y se redujo su carga horaria de ocho a cuatro horas. En términos remunerativos, se le reconoció la asignación de un estímulo a las tareas. 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 (Decreto 487/00). Para luego ser modificada nuevamente en el año 2001, a través del Decreto Nacional 1227/01, estableciendo un plazo de duración de la pasantía mínimo de tres meses y máximo de dos años.

Los constantes cambios y contramarchas en la normativa sumados a un inexistente control y supervisión, tanto por parte de las Universidades como del Ministerio de Educación, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional la fuerza de trabajo (Montes Cató, 2002). Las pasantías eran usadas para cubrir puestos de trabajo efectivos a un bajo costo legal y monetario. Los pasantes realizaban así las mismas actividades que los trabajadores de planta del lugar de trabajo, aunque sin recibir el mismo salario ni las mismas protecciones sociales que ellos.

El contrato de pasantía era utilizado fraudulentamente para ocultar una verdadera relación laboral, exponiendo a los pasantes a una situación de desprotección y desigualdad frente al resto de los trabajadores. Como reacción a los cuestionamientos otorgados, ante esta situación de precariedad, desde

ámbitos académicos, sindicales y de organismos oficiales, y en consonancia con un cambio en el modelo económico y político nacional iniciado con el gobierno de Néstor Kirchner, en diciembre del 2008 se dio un cambio crucial en el sistema de pasantías 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 (calculada en función del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante), la reducción del plazo máximo laboral a 4 horas diarias y un año y medio de duración, 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, esta nueva ley, no modifica uno de los aspectos más polémicos que regulan al sistema de pasantías desde su creación, que consiste en no reconocer a 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 en manos del Ministerio de Educación, sino del Ministerio de Trabajo. 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)

Jóvenes, subjetividades y trabajo

Durante años, el trabajo fue pensado como uno de los principales articuladores de la integración social. El empleo asalariado era quien otorgaba indirectamente las principales protecciones sociales, con la garantía y el amparo del Estado y los sindicatos. Su ingreso representaba un indicador del tránsito de la juventud a la adultez y habilitaba un modo de integración no sólo económica, sino también política y social. “El trabajo es más que una fuente de recursos económicos: constituye el ámbito de socialización por excelencia de las personas, el que organiza su cotidianeidad y la de sus hogares, y les garantiza su lugar en la sociedad.” (Beccaria, 2001: 10-11). El empleo otorgaba la estabilidad y previsibilidad en un mundo de certidumbres y seguridades. Mundo que comienza a entrar en crisis, junto con el modelo de sociedad salarial vigente desde la segunda posguerra, para pasar a dar lugar a nuevo escenario laboral heterogéneo, inestable y desprotegido.

Estas transformaciones tienen como punto de inicio la crisis económica del petróleo ocurrida en 1973, que repercutió mundialmente generando la adopción de políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural. Se produjo así una ruptura con el modelo de acumulación productivo-industrial y un ingreso a un nuevo régimen caracterizado por un patrón financiero-

especulativo, que en consonancia con la implementación de las políticas neoliberales cooperaron a que la precarización laboral se erija como el modo de existencia de la mayoría de los trabajadores (Arias y Crivelli, 2000).

Ante estas nuevas condiciones, el empleo pierde sus rasgos de estabilidad, protección y previsibilidad para pasar a caracterizarse por la incertidumbre (Bonofiglio, 2003: 4). Incertidumbre acerca de la duración de la jornada laboral, de la duración contractual, de las tareas a desempeñar, de la remuneración. Rasgos que se multiplican por la progresiva erosión del contrato por tiempo indeterminado y su sustitución por contratos temporales y tareas terciarizadas. “A comienzos de los años setenta ese porvenir se leía todavía bajo el signo del progreso social, incluso para algunos era un futuro promisorio que vendría después de la revolución. (...) Creer en el progreso social es pensar que mañana será mejor que hoy y que, por lo tanto, se puede apostar desde ahora a esa mejora todavía venidera y actuar en consecuencia. (...) <<El porvenir está abierto>>: acaso con estas palabras se podría caracterizar los tiempos venideros.” (Castel, 2010: 17)

Sin embargo, si bien ya no podemos pensar al empleo asalariado como vector principal de la integración social, esto tampoco implica, como muchos discursos apocalípticos señalaban a comienzos de los 90, el fin del trabajo. Coincidimos con Castel (2010) en que si bien el trabajo ya no es susceptible de asumir las funciones integradoras que pudo tener en la sociedad industrial y en la sociedad salarial, no desapareció, sino que se transformó. Perdió sus rasgos de estabilidad y de fuente de seguridades y sociabilidades duraderas para asumir rasgos de precariedad, pero también de nuevas relaciones sociales y políticas. Más que del fin del trabajo, hay que hablar de una intensificación del trabajo y de las tareas que le están asociadas en condiciones de precariedad.

La elevada tasa de desocupación abierta en la Argentina es un fenómeno que, como dijimos anteriormente, comienza a inicios de los 90 con la profundización del modelo neoliberal insaturado a partir de la dictadura militar. Una gran cantidad de trabajadores se vieron expulsados del mercado de trabajo formal, mientras que otros se refugiaron en actividades laborales precarizadas o improvisaron estrategias de supervivencia en el mercado de trabajo informal. En este contexto los jóvenes aparecen como uno de los grupos más discriminados, no sólo por su elevada tasa de desempleo (que llega a triplicar la correspondiente a los trabajadores mayores) sino también porque se convierten en el “target” ideal de los puestos de trabajo precarios. “La dinámica afectó a gran parte de los jóvenes procedentes de los sectores medios y populares, que en muy pocos casos pudieron desarrollar algún tipo de vinculación con el mundo del trabajo, distanciados al mismo tiempo de las instituciones políticas y educativas” (Svampa, 2005: 48).

La crisis del consenso neoliberal (Borón, 2003) luego de la crisis política-económica del 2001 sentó las bases para la incorporación de un nuevo modelo económico en el país. El modelo de la post-convertibilidad, basado en la devaluación cambiaria, el fomento del mercado interno y de la industria nacional, posiciona al “trabajo” como el nuevo eje de valorización productiva. A pesar de esto, muchos autores (Azpiazu y Schorr, 2010; Félix, 2008; Giosa

Zuazua, 2005) señalan que el cambio de modelo no implicó repercusiones en el tipo relación establecida entre capital y trabajo durante la década del 90. Giosa Zuazúa (2005) indica que el crecimiento del empleo en este periodo se dio a costas de la precarización, ya que “el 63 % de los puestos asalariados generados fueron asalariados desprotegidos, es decir, que no registran aportes a la seguridad social” (Giosa Zuazúa, 2005: 23). Su tesis es compartida también por Aspiazu y Schorr (2010), quienes afirman que en la caída de la tasa de desocupación “no puede soslayarse que en una proporción considerable (...) fue el resultado de la incorporación de mano de obra con un costo netamente inferior al promedio (asalariados no registrados) y cuyo costo de expulsión es prácticamente nulo ante una eventual reversión del ciclo económico fabril” (Aspiazu y Schorr, 2010: 267-268).

Ante estas condiciones del mundo del trabajo, hoy no puede pensarse la inserción laboral de los jóvenes como un momento sino como un proceso, en el que se alternan períodos de desocupación con empleos precarios, pasantías, becas, etc. (Jacinto, 2000), distanciándose de una posible estabilización laboral. Las primeras experiencias laborales se dan en condiciones de desprotección, informalidad e inestabilidad. El hecho de que la socialización laboral de los jóvenes se produzca bajo estas condiciones implica cierta naturalización de las condiciones de trabajo precarias (Kessler, 2004), que no representa para ellos algo nuevo, sino que, incluso, ya ha sido vivenciado por sus padres.

La temporalidad en los trabajos realizados junto con la escasez de reconocimientos sociales y de posibilidades de colectivización política que los trabajos precarios ofrecen, dificultan que los jóvenes consoliden una sociabilidad duradera en el espacio laboral. Como señala Svampa (2005), frente a estas nuevas condiciones de trabajo, los jóvenes suelen definir su identidad a una gran distancia de los ejes que definieron la de sus padres o abuelos en su juventud: “esto es, no sólo a distancia de la política (peronista) y del sindicato (que aparece muy desprestigiado), sino también del trabajo en sí, con el cual mantienen una relación instrumental. Así, en la medida en que el trabajo ofrece un horizonte de integración relativa y muy inestable, la fábrica deja de ser el lugar en el cual se inscriben las expectativas de vida de los trabajadores (Svampa, 2005: 174).

Castel (1997) señala que estas transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, sumadas (y vinculadas) a la crisis de otras instituciones como la familia y la escuela, provocan en jóvenes y adultos, un proceso de “descolectivización”. En donde los soportes colectivos que configuraban la identidad de los sujetos, como los sindicatos y grupos de pertenencia en el trabajo, pierden su centralidad en la configuración. Es la inestabilidad en la permanencia en un lugar de trabajo la que dificulta la construcción de sociabilidades y proyecciones suficientes para construir una identidad colectiva. Entramos, por consiguiente, en un periodo de “individualización de lo social.” (Svampa, 2005: 47).

Esta hipótesis es reforzada por otros autores (Semán y Vila, 1999; Svampa, 2005) que también señalan que, ante un mundo laboral atravesado por la

precariedad, son otros los ejes que adquieren mayor peso en la articulación de la subjetividad de los jóvenes, ejes que les proveen sociabilidades, agrupamientos y “mayor sensación de realización personal” (Svampa, 2005:175). El escuchar determinado tipo de música, utilizar determinada vestimenta, tecnología digital o red social, son señalados como nuevos escenarios de afiliación y pertenencia. Ante su prescindencia del mundo laboral, el consumo, en sus formas de industria cultural o tecnologías digitales, emerge como espacio de sociabilidad e identificación colectiva.

El lugar del trabajo en las representaciones de los pasantes

Las afirmaciones realizadas por algunos autores (Semán y Vila, 1999; Svampa, 2005; Castel, 1997) acerca del impacto de precarización laboral del mundo del trabajo sobre las subjetividades de los jóvenes, nos llevan a preguntarnos hasta qué punto el trabajo pierde centralidad en sus vidas. Si bien consideramos que la reforma neoliberal de las relaciones laborales perjudicó en forma profunda al sector juvenil de la población, transformando la inserción laboral en un proceso dificultoso de pasaje por empleos precarios y momentos de desocupación, consideramos que éste no desapareció como eje articulador de la subjetividad de los jóvenes. Muy por el contrario, la situación de inestabilidad y desprotección, a la cual se ven expuestos, refuerza la intensidad del rol del trabajo en sus vidas. Por medio de la preocupación por la duración temporal de sus contratos, la falta de protección social, la imposibilidad de planificar un proyecto a largo plazo, los bajos ingresos y la discrecionalidad con la que se manejan sus empleadores.

Adoptando esta perspectiva respecto al rol que el trabajo tiene en la construcción subjetiva de los jóvenes y coincidiendo con la postura de Beccaria (2001) acerca de que el trabajo es más que una fuente de recursos económicos, un ámbito de socialización y organizador de la cotidianeidad de las personas, nos proponemos analizar a través de un estudio de caso, cuáles son los sentidos que le atribuyen al trabajo los jóvenes que realizan pasantías universitarias. Para ello, como mencionamos anteriormente, recurriremos a la realización de entrevistas en profundidad a pasantes de la UNLP que hayan realizado pasantías en el periodo 2007-2011. La elección de este período de estudio no es casual, sino que está basado en una propuesta de análisis comparativa referida al impacto que la nueva ley de pasantías, aplicada a finales del año 2008, produjo sobre las condiciones ocupacionales de los pasantes. Esta ley se propuso como un avance frente a las condiciones de precarización de las pasantías, ofreciendo mejoras salariales y nuevos beneficios sociales, que no eran reconocidos por el anterior marco regulatorio.

Preguntarse por los sentidos atribuidos al trabajo por parte de los pasantes universitarios implica cierta complejidad por las características propias de este tipo de contrato laboral. Las pasantías se ubican en una zona intermedia entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, que genera confusiones y manipulaciones acerca de cuál de estos rasgos es el predominante. Desde el discurso legal, las pasantías no son reconocidas como una relación laboral, sino (sólo) como prácticas formativas que buscan complementar la formación

teórica del pasante con una experiencia concreta en el ámbito laboral de su campo de estudio. Sin embargo, en la práctica, los pasantes se encuentran realizando actividades laborales similares a las de cualquier trabajador contratado en su lugar de trabajo, cumpliendo un régimen horario, recibiendo una remuneración, y a partir de la ley del 2008, también obteniendo una cobertura social, vacaciones y el control del cumplimiento de su actividad por parte del Ministerio de Trabajo.

Pero más allá del discurso legal, nos interesa preguntarnos acerca de cuáles son las representaciones que los pasantes tienen sobre sus prácticas. A partir de las entrevistas realizadas, nos encontramos que todos ven a la pasantía como un trabajo. Gabriela, es estudiante de derecho de la UNLP y pasante de ARBA, desde el año 2010. Empezó su pasantía, bajo la normativa de la nueva ley del 2008. Trabaja de lunes a viernes durante cuatro horas diarias, recibe un salario de \$1600, obra social y vacaciones. El paso por experiencias laborales previas bajo la forma de beca de experiencia laboral, la lleva a valorar las condiciones ocupacionales de la pasantía que está realizando y a pensarla como un trabajo. *“Yo lo veo como un trabajo, no dejo de ser realista de considerar que es una pasantía que puede durar un año y medio y ya está. Pero, en el día a día, lo veo como un trabajo”* (Gabriela, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante en ARBA desde el año 2010 hasta la actualidad)

Sin embargo, no son sólo las nuevas condiciones de trabajo protegidas y mejor remuneradas por la nueva ley, las que llevan a los pasantes a mirar la pasantía como una relación laboral. María, por ejemplo, fue pasante durante el año 2008, antes de la implementación de la nueva ley, y reconoce otros elementos para pensar la pasantía como un trabajo. Ella estaba estudiando Ingeniería en Sistemas en la UNLP y realizaba su pasantía en el programa “Abuelos en Red” del Banco Superville. *“No era una práctica en realidad lo que hacía, porque a mí no me servía de nada. Era un trabajo.”* (María, estudiante de Ingeniería en Sistemas de la UNLP, pasante del Banco Superville durante el año 2008). Es la falta de conexión entre lo que estudiaba en su carrera y la actividad laboral que realizaba la que la lleva a pensar su pasantía estrictamente como un trabajo. Si bien el programa dentro del cual participaba tenía una íntima relación con los sistemas informáticos, su tarea como pasante consistía en anotar a los clientes del banco de la tercera edad que quisieran participar de ese programa y dar clases informativas sobre el mismo. *“Yo buscaba... inscribía a la gente. Llevaba más o menos el registro de asistencia de las clases, daba las clases y nada más.”* (María, estudiante de Ingeniería en Sistemas de la UNLP, pasante del Banco Superville durante el año 2008).

La tensión entre el aspecto laboral y educativo contenido en las pasantías universitarias complejiza su conceptualización como un trabajo. La ley pretende que ellas sean prácticas formativas que contribuyan en la socialización laboral de los estudiantes universitarios. Sin embargo, la centralidad que el objetivo formativo tiene en el discurso legal no se corresponde con el que tiene en la práctica concreta que realizan los pasantes. La ley establece el control pedagógico de la misma por parte de un tutor, que debe controlar tanto la actividad realizada por el pasante como por su empleador. Sin embargo, en la mayoría de los casos, este control está casi ausente, cuando no, inexistente.

“Lo único que conozco del tutor es el nombre (...) Yo no lo conozco, sé el nombre y sé que ante cualquier inconveniente tenemos que pedir hablar con él en la secretaría de asuntos estudiantiles, pero no lo conozco” (Gabriela, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante en ARBA desde el año 2010 hasta la actualidad).

El compartir el lugar de trabajo con otros trabajadores refuerza el imaginario laboral de los pasantes acerca de su práctica. La mayoría de los entrevistados manifestaron trabajar junto a empleados efectivos del lugar de trabajo, compartiendo tareas, charlas y tiempo de trabajo. Como señala Beccaria (2001), el trabajo es también un espacio de sociabilidad y construcción de lazos entre los trabajadores. En el caso de las pasantías, la duración temporal de su contrato dificulta el establecimiento de lazos a largo plazo. Sin embargo, las relaciones establecidas con sus compañeros de trabajo son rescatadas por la mayoría de los entrevistados.

Juan estudiaba Comunicación Social mientras era pasante del Banco Santander Río entre los años 2008-2009. Cuenta que al principio era mirado *“como un nene, una golondrina de verano que viene por un tiempo y se va”*. Luego fue consolidando el vínculo, y estableciendo una relación afectiva con sus compañeros, pero también remarca que a pesar de esto, algunos no dudaban de verlo como *“una competencia”*. Señala que si bien todo el tiempo manifestaban que era una barbaridad la irregularidad que el banco estaba haciendo con él (porque no lo efectivizan luego de un año de trabajo como pasante), ninguno hizo nada cuando terminaron abruptamente su pasantía. Él tampoco quiso hacer nada contra el banco para no involucrar a sus compañeros como testigos y *“por las dudas”*. Sin embargo, Juan también señala que indirectamente *“hasta el gerente”* lo instigaba a hacerle juicio al banco. *“Todos se pasaban las culpas, el gerente al gerente zonal, el zonal al nacional y así, si podían me decían que vaya a hablar con el dueño del banco en España”* (Juan, estudiante de Comunicación Social de la UNLP, pasante en el Banco Santander Río durante el periodo 2008-2009).

La reforma neoliberal aplicada en nuestro país en los años noventa generó una multiplicación de las formas de contrato laboral que heterogeiniza a los trabajadores al interior del lugar de trabajo. Muchas de estas nuevas formas aún perduran como formas de contrato, a pesar de algunos intentos legales de mejoramiento de las condiciones de contratación de los trabajadores, como son la Ley de Reforma Laboral del 2004 (Ley N° 25.877) y la nueva Ley de Pasantías Universitarias (Ley N° 26.427). Una de las consecuencias de esta convivencia de múltiples formas contractuales en el mismo lugar de trabajo es la emergencia de un “derecho del trabajo de segundo tipo” (Palomino: 2005). Se produce así una separación entre los trabajadores estables y aquellos resultantes de trabajo precarios, que dificulta el accionar de los sindicatos fuertemente asociados a los trabajadores estables de la sociedad fordista.

Manuel fue pasante en ARBA durante el periodo 2007-2010. Su trabajo estaba relacionado íntimamente con su formación como ingeniero agrimensor, se dedicaba al procesamiento de imágenes satelitales. Y trabajaba en una oficina junto a dos agrimensores empleados en la planta permanente del lugar. Si bien

reconoce que aprendió muchísimo al compartir el lugar de trabajo con profesionales de su disciplina, también señala que se sentía en una situación de desigualdad frente a las condiciones contractuales que ellos tenían, fundamentalmente por la permanente inestabilidad en la renovación de su contrato cada 2 o 4 meses. *“Por ahí hacías lo mismo o un poquito más, por el hecho de que por ahí estabas... porque por ahí un laburo en el Estado, viste como es de conocimiento público que no te echan más. Y por ahí los que estaban ahí se tiran a la marchanta o laburan a media máquina, y por ahí todos los que estábamos sin contrato, le metíamos un poco más pila. Permanentemente estábamos tratando de hacer buena letra.”* (Manuel, estudiante de Agrimensura de la UNLP, pasante en ARBA durante el periodo 2007-2010).

Es la situación de desprotección, inestabilidad e inseguridad que el contrato de pasantías habilita, la que nos lleva a pensar a las pasantías como una forma de precarización laboral encubierta. El no reconocimiento de éstas como una relación laboral de duración determina, quita a los pasantes la posibilidad de acceder a ciertos derechos sociales y políticos propios de cualquier relación laboral legalizada. Sin embargo, coincidimos con Battistini (2009), en su enfrentamiento a ciertas concepciones propias de una sociología de la normalidad que llevaron a conclusiones que pregonaban la imposibilidad que los trabajadores precarizados tenían para organizarse y luchar por sus derechos (Touraine, 1987; Feldman y Murmis, 1999).

No creemos que la situación de precariedad laboral de las pasantías universitarias conduzca a la imposibilidad de la organización junto a otros pasantes o trabajadores con otro tipo de contrato. Existen ejemplos de lucha y organización de trabajadores precarizados, de los cuales considero útil destacar el ejemplo de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP). Esta Coordinadora se conformó en el año 2007, por la unión de jóvenes pasantes, encuestadores y camareros que buscaban enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices, emprendiendo numerosas acciones de lucha (Battistini, 2009: 14).

En la ciudad de La Plata, durante los años 2008 y 2009 los pasantes universitarios de ARBA realizaron jornadas de acción colectiva en reclamo del pago de sus salarios y mejoras en las condiciones ambientales de su trabajo. Durante varias semanas, realizaron un paro de sus actividades y reclamaron a la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP por el control del cumplimiento de sus tareas. Si bien algunos de los pasantes fueron despedidos luego de estas jornadas de lucha, se logró la normalización en el pago de sus servicios y el traslado hacia un nuevo edificio, con mejores condiciones edilicias. En el año 2010, el organismo público aplicó la nueva ley de pasantías, mejorando el salario de los pasantes, reduciendo la jornada laboral y otorgando beneficios sociales como obra social y vacaciones.

Creemos que la nueva ley de pasantías es un más que una decisión política ante un cambio de modelo, es también el resultado de jornadas de acción colectiva y movilización protagonizadas por trabajadores luego de la crisis

socio-política del años 2001-2002. Crisis que puso en jaque al modelo neoliberal y condujo a una redefinición de las relaciones entre capital y trabajo.

Si bien la modificación de estas condiciones no es total ni plena, notamos que, en el caso de las pasantías universitarias, existen importantes mejoras que implican un avance en la desprecuarización de las condiciones del trabajo. Sin embargo, el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral resulta un signo de la permanencia de forma de regulación neoliberal de las condiciones de trabajo. A pesar incluso, de que sea ahora el Ministerio de Trabajo, quien se ocupa de la regulación de las pasantías. Este desconocimiento ubica a los pasantes en una situación de desigualdad frente al resto de los trabajadores con contratos laborales efectivos, eximiéndolos de la percepción de derechos sociales y políticos propios de cualquier relación laboral.

Reflexiones finales

Comenzamos este trabajo proponiéndonos indagar cuáles eran las representaciones laborales que los pasantes tenían sobre su práctica. La particularidad contractual de la pasantía universitaria, ubicada en una zona gris entre el trabajo y la educación, complejiza esta pregunta, llevándonos a preguntarnos hasta qué punto los pasantes consideran a la pasantía en sí misma como un trabajo y cuál es el lugar que la formación ocupaba en ella. Consideramos que las leyes son materializaciones de las relaciones de poder de cada época, y que, particularmente, las leyes laborales reflejan las formas de relación vigentes entre el capital y trabajo. Es por eso, que creímos relevante preguntarnos por las representaciones de los pasantes en relación a lo que el discurso legal de pasantías establece.

Los discursos construyen realidad social y se manifiestan como relaciones simbólicas de sentidos que plantean formas legítimas de ver y entender al mundo. Los discursos son relaciones sociales, y por lo tanto, implican una constante movilidad y transformación que se expresan en disputas y resistencias a los sentidos hegemónicos construidos. Desde el plano legal, las pasantías son representadas como prácticas formativas que no implican una relación laboral. Sin embargo, a través de las entrevistas realizadas a los pasantes de la UNLP, notamos que ellos ven a sus prácticas, fundamentalmente, como prácticas laborales y a ellos mismos como trabajadores.

Se plantea así un terreno de lucha y disputa por los sentidos atribuidos a las pasantías, entre el discurso legal y el discurso de los actores. Los pasantes consideran a su pasantía como un trabajo, por realizar tareas en un lugar laboral, cumplir con un horario, recibir un salario y compartir el espacio de trabajo junto a otros trabajadores. A si mismo, la escasa relación que las actividades que realizan tienen con su práctica formativa y la ausencia de un control y seguimiento por parte de la Universidad, refuerzan el imaginario laboral sobre sus prácticas como pasantes.

La última modificación regulatoria aplicada por Ley de Pasantías Universitarias en el año 2008, incorpora nuevos elementos contractuales propios de una relación laboral. En primer lugar, establece que la remuneración económica debe calcularse en función del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante, otorga beneficios sociales como obra social y vacaciones, establece como organismo de control al Ministerio de Trabajo y advierte que en caso del incumplimiento del contrato por parte del empleador, la pasantía será considerada como una relación laboral de hecho.

La nueva ley de pasantías surge como un intento político de avanzar sobre las condiciones de precarización laboral existentes en los contratos. Desde su nacimiento, en 1992, las pasantías fueron muchas veces utilizadas fraudulentamente para cubrir puestos laborales efectivos, aprovechando el bajo costo legal y monetario de las mismas. Las constantes variaciones en los plazos contractuales, regímenes horarios y formas de remuneración, habilitaron su abuso. Los pasantes realizaban durante años las mismas actividades laborales que los trabajadores efectivos, recibiendo un menor salario sin percepción de beneficios sociales. El reconocimiento de esta situación por parte del nuevo marco regulatorio de las pasantías, reafirma los rasgos laborales implícitos en las pasantías universitarias, demostrando que se trata de un contrato laboral de tiempo determinado encubierto.

Consideramos, siguiendo a Beccaria (2001), que un trabajo es más que una fuente de ingresos económicos, es también una fuente de relaciones sociales y políticas, un organizador de la cotidianeidad de las personas. Los pasantes encuadran su representación como trabajadores en estos aspectos. Reciben una remuneración económica por las tareas realizadas, pero también establecen relaciones de sociabilidad con sus compañeros de trabajo, compartiendo en un mismo lugar de trabajo, actividades, tiempos y rutinas. Su trabajo aparece como un organizador de su cotidianeidad. Por otro lado, en cuanto al establecimiento de relaciones políticas, éstas se ven dificultadas por el carácter temporal del contrato en el que se insertan los pasantes. Además de que el desconocimiento legal de su figura como trabajadores les quita la posibilidad de afiliación sindical.

Sin embargo, a pesar de que la situación de inestabilidad laboral y heterogeneidad contractual al interior del lugar de trabajo dificulta el emprendimiento de relaciones políticas entre los trabajadores, no creemos que las imposibilite. Un ejemplo concreto de ello, fueron las jornadas de lucha emprendidas por los pasantes universitarios de ARBA en los años 2008 y 2009. Allí los pasantes reclamaron, a su empleador y a la universidad, por las condiciones ambientales de su trabajo y la inestabilidad en el cobro de su remuneración, realizando un paro total de actividades. Luego de semanas de lucha, sus demandas fueron satisfechas y en 2010 recibieron un aumento de salario y la incorporación de una obra social y vacaciones, como consecuencia de la aplicación de la nueva ley de pasantías, sancionada dos años antes.

Son estas acciones colectivas y es el reconocimiento de nuevos derechos laborales por parte de la nueva ley, las que marcan la fertilidad del terreno de lucha. El mantenimiento de su representación como trabajadores, a pesar de

que el discurso legal no lo legitime, es otra forma de resistencia de los pasantes. Resistencia que marca un espacio de disputa por los sentidos y derechos que el ser trabajador implica. Y que incorpora dinamismo a la construcción y reconstrucción de las relaciones de poder entre capital y trabajo. El discurso legal es una materialización de esta relación de poder que legitima formalmente una forma de ver el mundo, pero que no cierra ni sustancializa los sentidos. Sino que los negocia y reconstruye en forma constante. Es desde estas grietas, donde los pasantes universitarios reafirman su identidad como trabajadores y disputan sus derechos laborales y políticos.

Bibliografía Selectiva

- Arias, C. y Crivelli, K. (2010). "Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires". *Ciências Sociais Unisinos*. 46, 93-104.
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010). *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores.
- Battistini, O. (2009). "La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual". *Psicoperspectivas*. VIII, 120-142.
- Beccaria L. (2001). *Empleo e integración social*. Buenos Aires:Fondo de Cultura Económica.
- Bonofiglio, N. y Fernández, A. (2003). "Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa". 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Borón, A. (2003). "El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción". En: Emir Sader (comp.) y Pablo Gentili (comp.); *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Buenos Aires: 2ª. ed. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- 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.
- Feldman, S. y Murmis, M. (1999). "Diversidad y organización de trabajadores en actividades informales: análisis de algunas experiencias pertinentes" en J. Carpio, E. Klein y I. Novacovsky (Comps.), *Informalidad y exclusión social* Buenos Aires: FCE-SIEMPRO-OIT.
- Félicz, M. (2008). "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo." *Revista Herramienta* [On line],Nº39.Disponible en www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-39/los-limites-macroeconomicos-del-neo-desarrollismo
- Giosa Zuazúa, N. (2005). "Dinámica del mercado de empleo y regulación laboral en Argentina. Antecedentes y transformaciones de los 90's: ¿hacia a dónde vamos?". *Observatorio Argentina, Documento de Políticas* [On line], Nº 8. Disponible en: www.argentinaobservatory.org.
- Jacinto, C. (2000). "Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo", *Revista de estudios de juventud*. Nº1.
- Kessler, G. (2004). *Sociología del delito amateur* .Buenos Aires: Paidós,.

- 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: Biebel.
- Neffa, J. C. (2005). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*. Buenos Aires: Materiales de trabajo N°4 . Ceil-Piette CONICET.
- 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.
- Palomino, H. (2003). "El movimiento de empresas recuperadas". *Revista Sociedad*. N°20-21. Facultad de Ciencias Sociales-UBA.
- Pérez, P. (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.
- Rofman, A. (2010). "Los dos modelos económicos en discusión". *Cuestiones de Sociología*. N° 5-6. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-UNLP.
- Semán, P.y Vila, P. (1999). "Rock chabón e identidad juvenil en la Argentina neoliberal", en Filmus, Daniel (comp.): *Los noventa: política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires: FLACSO.
- Svampa, M. (2005). *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires: Taurus.
- Touraine, A. (1987). *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*. Santiago de Chile: PREALC