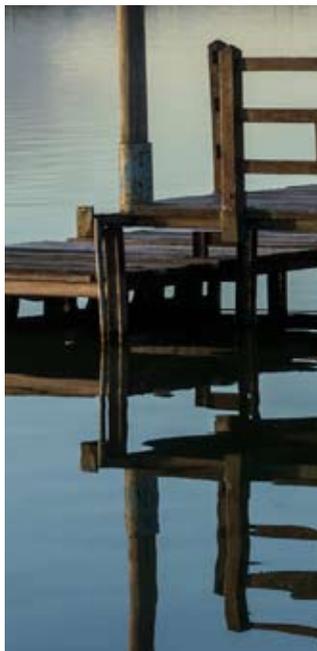


Precarización laboral encubierta detrás de la educación como forma de pago: el caso de las pasantías universitarias

Marina ADAMINI*



detalle **ST**, fotografía.
Gustavo Gatto

Resumen

Las pasantías universitarias constituyen prácticas orientadas a brindar a los estudiantes una experiencia formativa en espacios laborales concretos. Sin embargo, diferentes estudios sociales han señalado cómo su escaso costo salarial y legal favorece la utilización fraudulenta de los pasantes como reemplazo de puestos laborales. De esta manera, los pasantes realizan tareas similares a la de trabajadores efectivos sin percibir la misma retribución ni protecciones laborales. En este artículo nos proponemos observar cómo dichas condiciones de precarización resultan encubiertas detrás del propósito educativo de las pasantías y de su consideración legal no laboral. Esto implica analizar los dispositivos de legitimidad social que conducen a la construcción de la imagen de la educación como forma de pago, que subsume sus problemáticas laborales. Desde una perspectiva cualitativa, proponemos realizar un análisis del discurso hegemónico sobre las pasantías, a partir del abordaje de las voces del sistema legal y de referentes del mundo educativo y laboral.

Palabras claves: pasantías; precarización laboral; teoría del capital humano; educación; trabajo

Covert job insecurity behind education, as a form of payment: the case of university internships

Abstract

Internships are practice designed to give students a formative experience in specific workplaces. However, many social studies have pointed out how their low pay and legal costs favors the fraudulent use of interns as replacement jobs. In fact, interns have to perform similar tasks that workers do without equal pay and labor protections. In this article we propose to observe how these precarious conditions are concealed behind the educational purpose of internships and their non-labor legal consideration. This involves observing the social legitimacy of the image of education as a form of payment, which subsumes their labor problems. From a qualitative perspective, we propose to realize an analysis of the hegemonic speech on the internships, from the boarding of the voices of the legal system and of modals of the educational and labor world.

Key words: internships; precarious work; theory of human capital; education; work

* Doctora en Ciencias Sociales (UNLP).
Licenciada en Sociología (UNLP).
Investigadora Asistente de CONICET con sede en IGEHCS. Docente de grado en la UNLP. Áreas de interés: sociología del trabajo, de la juventud y de la acción colectiva. Su tesis doctoral abordó las condiciones de precarización laboral en el sistema de pasantías universitarias y sus implicancias sobre la formación identitaria de los jóvenes como trabajadores. Pinto 399. Tandil. (7000) Provincia de Buenos Aires, Argentina | marina.adamini@gmail.com

Introducción

Las pasantías universitarias resultan prácticas desarrolladas por estudiantes de nivel superior, que buscan complementar su formación teórica con experiencias de trabajo concretas en lugares laborales. Se encuentran así en una zona gris entre la educación y el trabajo, aunque legalmente son de-

finidas como prácticas exclusivamente formativas de tipo no laboral. Al respecto, diferentes estudios señalan que el escaso costo salarial y legal que atraviesa al sistema de pasantías universitarias favorece su utilización fraudulenta por parte de los empleadores, que recurren a los pasantes como reemplazo de trabajadores efectivos. De esta manera se constituye en una forma contractual fértil para la precarización del trabajo.

En este artículo, nos concentraremos en analizar las condiciones simbólicas que otorgan legitimidad a la precarización laboral en el sistema de pasantías universitarias, amparadas en el rol socialmente atribuido a la educación como forma de pago. Partimos de la hipótesis de que su representación legal como prácticas exclusivamente formativas desdibuja la problematización de sus condiciones laborales y salariales y favorece sus abusos como figura contractual para la reducción de costos laborales.

Consideramos que las leyes son expresiones de las relaciones de fuerza de su contexto, que cristalizan el imaginario y los valores de su entorno social y, a su vez, los reproducen al legitimarlos normativamente. De esta manera, proponemos realizar un análisis del discurso hegemónico sobre las pasantías, a partir del abordaje de las voces del sistema legal y de referentes del mundo educativo y laboral.

En términos metodológicos asumiremos una perspectiva cualitativa. Se aplicará el análisis del discurso sobre documentos normativos legales vinculados al sistema de pasantías educativas –desde su implementación en 1992 hasta la actualidad– y sobre entrevistas –de elaboración propia y de fuentes secundarias periodísticas– donde aparezcan cristalizadas las voces de actores del campo laboral y educativo.

Precarización laboral en pasantías universitarias: la continuidad de una problemática histórica

El sistema de pasantías universitarias se crea en Argentina en el año 1992, incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la *modernización* de las relaciones laborales bajo el gobierno de Menem. Estas medidas buscaban flexibilizar el mercado de trabajo, liberalizándolo, por medio de la erosión de cargas sociales

a los empleadores, la promoción de contratos temporales y prácticas calificantes. Desde una perspectiva enraizada en la Teoría del Capital Humano, las políticas públicas de empleo postulaban que los trabajadores debían potenciar su empleabilidad por medio de la incorporación de mayor capital educativo.

La creación del sistema de pasantías se presentó entonces como parte de un nuevo marco *modernizador* que buscaba articular al mundo del trabajo con el mundo educativo, focalizando su eje en la incorporación de mayores herramientas formativas para la inserción laboral de los estudiantes. Se definía allí por pasantía a “la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización (...) de prácticas relacionadas con su educación y formación.” (Art.2 del Decreto 340/92)

A lo largo de todo su texto legal, el sistema de pasantías colocaba su énfasis en el objetivo educativo que estas prácticas aspiraban a tener, donde el pasante era identificado como su principal beneficiado, ya que a través de estas prácticas lograría:

...tomar contacto con el ámbito en que se desenvuelven las organizaciones empresarias o entidades públicas o privadas afines a los estudios que realicen; integrar (...) grupos sociales laborales y permitir así el afianzamiento de su propia personalidad y el logro de su identidad; (...) entrar en contacto con tecnologías actualizadas; y facilitar la etapa de transición entre lo educacional y lo laboral, induciéndolos de esa manera a una correcta elección profesional (Art. 1 Decreto 340/92).

Por otra parte, las pasantías eran concedidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de una asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era de carácter opcional. Su duración máxima se estipuló en cuatro años, con una actividad diaria mínima de dos horas y máxima de seis (Decreto 340/92).

Durante los primeros años de aplicación del sistema de pasantías, su carácter flexible respecto a la duración y el valor de la asignación de los pasantes, generó una amplia zona de discrecionalidad a favor de los empleadores. Su flexibilidad legal propició que muchos

espacios laborales utilizaran fraudulentamente a la pasantía para cubrir puestos laborales, aprovechando su bajo costo legal y salarial y el escaso control de sus organismos de control (Montes Cató, 2004). La función educativa, postulada como objetivo central de la pasantía, se desdibujaba en su utilización laboral fraudulenta como reemplazo de puestos de trabajo efectivos. En función a estos abusos, durante la década del 90 y del 2000, se aplicaron diversas modificaciones en su sistema de regulación que redujeron su jornada laboral y contractual así como también establecieron el pago obligatorio de una asignación estímulo.

Estas modificaciones buscaban proteger al pasante y el contenido formativo de la pasantía, con el objetivo de desalentar sus utilidades laborales fraudulentas. 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, en cuyo transcurso el pasante cumplía jornadas de hasta cuatro horas de labor, estableciéndose también el carácter obligatorio de la percepción de un estímulo monetario por las tareas realizadas. Sin embargo, la 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, argumentando que la reducción en el plazo máximo aplicado en 1999 “atenta con el rendimiento de los estudiantes involucrados en el sistema y al mismo tiempo con los objetivos perseguidos por el sistema de pasantías” (Decreto 428/00).

Montes Cató (2004) sostiene que todos estos cambios y alteraciones de la normativa, sumados a un inexistente control y supervisión por parte de las casas de estudio y los organismos de control, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional 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 los años 90, atravesado por la discusión sobre el posible encubrimiento de una relación laboral bajo las condiciones de flexibilidad contractual y subcalificación de sus tareas (San Martín, 2005).

En el año 2008, como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos y sindicales y en consonancia con el cambio de modelo económico y político iniciado bajo

los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández (2007-2015), se dio una modificación crucial en el sistema de pasantías universitarias al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley 26.427) que derogó los anteriores marcos normativos. Un dato llamativo, respecto al posicionamiento de esta nueva ley, es que su propio discurso legal reconoce los usos fraudulentos a los que fueron expuestos los pasantes anteriormente, al sostener como uno de sus objetivos “propender a su erradicación como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas.” (Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009)

Entre las principales modificaciones que la nueva ley de pasantías aplica se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante), la reducción de su plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año y medio de duración, así como también el otorgamiento de obra social, vacaciones, licencias y Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART). Algunos autores (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010) 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.

A partir de la realización de un análisis discursivo del último sistema legal de pasantías encontramos que, si bien incorpora importantes mejoras formales respecto a sus anteriores marcos regulatorios (en términos salariales y de beneficios sociales), sigue sin reconocerla como un contrato laboral. Esta representación exclusivamente formativa de la pasantía mantiene la estructura de la desprotección laboral del pasante, propulsando su uso como abaratamiento de costos de fuerza de trabajo (Salvia, 2013) mantenida en base a su carácter deslaboralizado. (Goldín, 2012)

Raíces simbólicas de la precariedad: la representación no laboral de la pasantía

Desde la teoría bourdieuana, pensamos a los campos sociales como espacios de poder y luchas, donde las nominaciones oficiales –como construcciones de poder simbólico– se

encuentran expuestas a las disputas del resto de los agentes sociales que lo conforman. En el caso de las pasantías universitarias, vemos cómo es el Estado el que detenta la nominación oficial y legítima sobre su definición como prácticas formativas de carácter no laboral. Desde la creación del Sistema de Pasantías, ésta fue (y continúa siendo) la representación legal y legítima sobre las mismas. Sin embargo, las utilizaciones fraudulentas de las pasantías dentro del campo laboral –ajenas a su propósito formativo– condujeron a muchos pasantes y organizaciones sindicales a exigir la incorporación de derechos laborales en el contrato de pasantía¹.

La aplicación de la última ley de pasantías en 2008, que reconoció nuevos derechos laborales a los pasantes, demuestra una acomodación del Estado frente a las denuncias y reclamos realizados por las organizaciones sindicales, de pasantes y el mundo académico. Sin embargo, a pesar de haberse incorporado nuevos derechos laborales para los pasantes, la pasantía sigue sin ser reconocida legalmente como una relación laboral y, por lo tanto, se encuentra exenta de un conjunto de derechos y protecciones fundamentales.

Las universidades, como sujetos institucionales del campo educativo, legitiman y repro-

ducen el discurso del sistema legal, al considerar a las pasantías exclusivamente desde su dimensión formativa y al aplicar en sus criterios de selección de los estudiantes-pasantes esquemas de evaluación y retribución anclados en una perspectiva meritocrática. Consideramos que esta imagen de las pasantías como prácticas exclusivamente formativas y de los pasantes exclusivamente como estudiantes quita luz a los beneficios que los empleadores obtienen de su fuerza de trabajo: juvenil, capacitada y a un escaso costo salarial y legal. Da cuenta de ello la siguiente reflexión de Montes Cató (2007), en relación al caso de pasantes de Telefónica.

La incorporación de pasantes en las empresas de telecomunicaciones ha respondido a pautas de disminución de costos –vía precarización laboral– y a constituir un colectivo de trabajo dócil y maleable a los intereses empresarios, apuntando a erradicar el conflicto laboral y aislar a los nuevos trabajadores del sindicato telefónico. (Montes Cató, 2007:3)

Los empleadores adhieren y reproducen la perspectiva legal representando a la pasantía como una práctica exclusivamente formativa y a los pasantes como no-trabajadores, por los



S/T, fotografía. Gustavo Gatto

beneficios que ésta les provee en términos de reducción de costos laborales. Los pasantes resultan una fuerza de trabajo capacitada que realiza tareas laborales sin contar con el costo de aportes y seguridad social ni el respaldo jurídico de una relación de dependencia, además de recibir como retribución una asignación estímulo de carácter no salarial. En ese sentido, diferentes estudios han dado ejemplos de cómo dichas condiciones contribuyen a que la pasantía se desvíe de su propósito formativo, siendo utilizada para cubrir puestos de trabajo. (Montes Cató, 2004; Neffa, 2005; Autor, 2014)

Un momento de irrupción de discursos de empleadores que resaltaban el carácter exclusivamente formativo de la pasantía fue en 2008 ante la aprobación de la última ley que, como señalamos anteriormente, redujo su carga horaria e incorporó nuevos derechos laborales a los pasantes (como obra social, vacaciones, licencias, cálculo de asignación estímulo en función del convenio colectivo del lugar de trabajo), ampliando así el reconocimiento de su dimensión laboral. Frente a ello, diferentes representantes del mundo del trabajo manifestaron su repudio a dicha modificación aduciendo que incrementaría el costo de contratación y afectaría negativamente su carácter formativo al reducir la jornada laboral de los pasantes. Ambos argumentos eran presentados de forma conjunta para alertar sobre el desaliento que provocaría en la contratación de pasantes.

Es un sistema muerto antes de nacer, no sirve para vincular educación y producción (...) El costo que generará un pasante será suficientemente representativo para inhibir su inclusión, salvo actos de filantropía inspirados en principios de responsabilidad social empresaria (...) no son trabajadores y no pueden realizar sus actividades.” (Daniel Funes de Rioja, Vicepresidente ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores, La Nación, 23/12/2008)

Trabajar menos horas es cómodo para el que estudia, pero insuficiente para meterse realmente en el movimiento cotidiano de la empresa. Cuatro horas se pasan demasiado rápido y uno no llega a involucrarse con la gente ni las tareas más complejas (...) Con seis horas y mayor flexibilidad horaria, podría percibirse un estímulo 50 por ciento superior y

continuar con el estudio (empleador de una empresa privada, La Nación, 10/01/2010)

La ley deja una zona gris en la cual, una vez finalizado el período de pasantía, se abre una posibilidad de acción legal por parte del pasante, dado que puede argumentar que realizó tareas por mayor cantidad de horas o bien que su trabajo no se relacionó con el aprendizaje de su profesión (...) Estas son más útiles, pero con las 20 horas se hacen inviables porque no se logra el aprendizaje adecuado. (Alejandro Díaz, CEO de Amcham, La Nación, 10/01/2010)

Actualmente, en el marco del gobierno de Mauricio Macri, se reinstaló el debate acerca de la necesidad de una nueva modificación en el sistema de pasantías universitarias. Se argumenta, por un lado, que el sistema vigente desde 2008 desalienta la contratación de pasantes por la cantidad y calidad de requisitos que deben cumplir los empleadores, y por el otro, que no consolida el puente entre la educación y el trabajo al que aspira. Al respecto, Miguel Ángel Ponte, Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social señaló que

... la ley de pasantías universitarias es una buena ley, pero tiene unos artículos que son imposibles (...) Hoy ninguna empresa sería toma pasantes universitarios. (El economista, diario virtual, 26/05/2016).

Si bien aún no ha sido presentada ante el poder legislativo, esta nueva propuesta de modificación fue difundida en diferentes jornadas y espacios de discusión por parte de funcionarios del MTEySS. La misma aspira como principales objetivos a disminuir las exigencias que deben cumplir los empleadores para contratar pasantes ya que hay “cuatro o cinco artículos que provocan un rechazo inmunológico por parte de todas las empresas” (Miguel Ángel Ponte, secretario de empleo del MTESS, La Nación, 26/05/2016)– y extender las prácticas a más estudiantes universitarios, mediante su fortalecimiento como “prácticas profesionalizantes” en instalaciones del sistema educativo o de empresas privadas o públicas, que se incorporarán como parte del plan de estudio de las carreras y serán condición para terminar la formación curricular.

Sentido común que encubre precariedades: la educación como forma de pago

Señalamos anteriormente cómo las condiciones laborales precarias en que se desarrollan las pasantías aparecen vedadas frente a la primacía del objetivo formativo que estas prácticas aspiran a tener. No es casual la exacerbación de la dimensión formativa en la construcción del imaginario que atraviesa al sistema de pasantías universitarias. La educación constituye un valor que construye legitimidad social en su despliegue como objetivo de estas prácticas. La Teoría del Capital Humano, cristalizada en el sentido común, opera bajo la promesa de que la inversión realizada por el estudiante en su formación teórica y práctica será compensada en su trayectoria laboral futura con un buen empleo, capitalizando así el “saber hacer” y “saber ser” incorporados en forma de competencias valoradas por el mercado de trabajo. (Adamini y Brown, 2016)

Consideramos que esta imagen de las pasantías como una figura exclusivamente formativa se ancla en un contexto social en el cual la educación es considerada una forma legítima de retribución. En otras palabras, la educación aparece dentro del imaginario social como un valor en sí mismo (Kornblit, 1996). La perspectiva del sentido común contemporáneo sobre la “educación como valor” cristaliza una perspectiva dominante, basada en la Teoría del Capital Humano, en donde el capital educativo es legitimado y valorado como forma de pago del trabajo: en *términos individuales*, por el proceso formativo que implica en la construcción humana del individuo y por las potencialidades que la incorporación de saberes y habilidades implican en su conversión en capital económico en el mercado laboral; y en *términos sociales*, por ser una herramienta de mejora y de avance societal. En este marco, las condiciones de precarización laboral en que la pasantía se desarrolla resultan eclipsadas por la fortaleza que en términos de imaginario social asume el capital educativo asociado simbólicamente a la idea de progreso individual y social.

Se considera que los pasantes a través de esta experiencia formativa podrán aumentar su valor como fuerza de trabajo y capita-

lizarla en trabajos posteriores. Los pasantes deben considerarse privilegiados por acceder a esta experiencia laboral, y alrededor de ella se construye un imaginario meritocrático en donde sólo aquellos *con condiciones* son seleccionados para acceder a ella.

... Te cuento cómo es la dinámica, nosotros les mandamos a las empresas un formulario de solicitud de pasantes, donde ellos lo completan con el perfil que quieren de esa persona. Donde detallan por ahí el perfil de persona que necesitan, el promedio, si necesitan algún especializado en algo, experiencia (...) Nosotros hacemos una preselección (...) vamos a suponer, por ejemplo, que nos piden que estén cursando tercer año, nosotros hacemos el filtro por tercero y a lo mejor tenemos 50 personas que estén cursando tercer año. Y a los efectos de no mandarle las 50 personas, que por ahí es mucho para un estudio contable entrevistar a 50 personas, filtramos por ahí 10, 15 pasantes que reúnan los requisitos. (Ramiro Taborda, Prosecretario de la oficina de inserción laboral de la Facultad de Económicas de la UNLP, entrevista de realización propia, 1/9/2012, en Autor, 2014)

El valor de la experiencia y la formación constituyen elementos del andamiaje que la Teoría del Capital Humano despliega en el sentido común a través de una visión meritocrática e individualizante de la sociedad. Desde la Teoría del Capital Humano, la educación es pensada como un capital que el trabajador cuenta para lograr una mayor empleabilidad y un mejor salario y son valorados positivamente aquellos saberes que resulten funcionales a los requerimientos productivos del mercado.

El componente de la producción, decurrente de la instrucción, es una inversión en habilidades y conocimientos que aumenta futuras rentas y, de ese modo, se asemeja a una inversión en [otros] bienes de producción. (Schultz, 1962)

Esto se cristaliza en sus propios objetivos iniciales que aspiran a lograr que los pasantes “enriquezcan su formación con prácticas complementarias a su formación académica”,

incorporando “saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo”, dentro de las cuales se destacan aquellas que aumenten “el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes” y que “cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura”, “se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas” y “adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral.” (Art. 3 Ley 26.427)

El éxito de toda hegemonía consiste en trasponer como sentido común su propia ideología y, en el caso del espacio laboral, como competencias necesarias aquellos saberes requeridos para la reproducción del capital. De esta manera despliega una serie de saberes que tienen amplios anclajes institucionales dentro y fuera del mundo del trabajo. En el caso de las pasantías universitarias, existe una articulación entre los saberes desplegados por los agentes formadores dentro del espacio laboral con la universidad. De esta manera, ciertos saberes del *hacer en el trabajo y ser trabajador* son señalados y valorados positivamente: individualidad, flexibilidad y participación constituyen una triada de competencias señaladas como necesarias en el proceso de trabajo contemporáneo.

Sin negar los beneficios formativos que la pasantía como práctica aporta en la formación de los estudiantes como futuros profesionales, consideramos que representarla como una relación no laboral implica su privación de derechos y protecciones fundamentales y desdibuja la problematización de sus condiciones de trabajo. Como aporte para su mejora como política pública, consideramos que la ampliación en la consideración de las pasantías como prácticas laborales (además de educativas) contribuiría a fortalecer la propia experiencia de aprehendizaje que los estudiantes realizan. Dicha propuesta implica el reconocimiento de la pasantía como un contrato laboral formativo de tiempo determinado, que habilite el acceso a su inscripción como trabajadores en el sistema de seguridad social, acceso a asignaciones de tipo salarial, licencias plenas, indemnizaciones por despido, asignaciones familiares y derecho a la representación y organización colectiva.

Reflexiones finales

Comenzamos este artículo proponiéndonos analizar las tramas simbólicas detrás de la precariedad laboral en el sistema de pasantías universitarias. Sostuvimos que las mismas están atravesadas por su representación exclusivamente formativa sostenida desde el sistema legal y que es compartida y reproducida por la universidad y los empleadores. Mostramos cómo las pasantías, al tratarse de prácticas que no implican una relación contractual laboral, favorecen su utilización fraudulenta como reemplazo de trabajadores efectivos, por su menor costo de contratación y el escaso control de los organismos de inspección.

Por otra parte, señalamos cómo dicha representación no laboral de la pasantía se basa en la legitimidad que la educación tiene como valor social, que conduce a su valorización positiva como forma de pago y herramienta de progreso individual y social. Desde una perspectiva meritocrática, el pasante es considerado un privilegiado por aprender trabajando, desdibujándose así la problematización de sus condiciones de trabajo. El beneficio futuro que el pasante recibirá por el desarrollo de dicha práctica amortigua las condiciones deslaboralizadas y desprotegidas en que ella se desarrolla.

Sin negar los beneficios que las experiencias laborales concretas tienen en la socialización de los estudiantes como futuros profesionales, consideramos necesario advertir las consecuencias fraudulentas en las cuales muchas veces se ven envueltas las prácticas formativas por su escaso costo legal y salarial. Diferentes estudios en Ciencias Sociales han dado cuenta de ello, mostrando cómo los pasantes trabajaban a la par de los empleados efectivos, realizando las mismas tareas (muchas veces sin vinculación con su campo de estudios) y recibiendo a cambio una asignación de carácter no salarial en condiciones de desprotección laboral.

Por su parte, las diferentes modificaciones aplicadas en el sistema de regulación de las pasantías dieron cuenta del reconocimiento de sus utilizaciones fraudulentas, buscando desandarlas. Dichas modificaciones apuntaron a fortalecer su propósito educativo incorporando mayores protecciones laborales: asignación estímulo obligatoria en 1999, reducción de jornada laboral y contractual en 2000, incorporación de obra social, ART y cálculo de la

asignación estímulo en función del convenio colectivo de trabajo en 2008.

En sintonía con ello, consideramos que el reconocimiento legal de la figura de la pasantía como una relación laboral –además de formativa– contribuiría a que el desarrollo de dicha experiencia de socialización laboral se dé, por un lado, en condiciones más protegidas y beneficiosas para la formación del pasante como trabajador y, por otro lado, consolide su propósito educativo al desalentar su utilización como reemplazo de fuerza de trabajo por su mayor costo legal.

Notas

- 1 Tal fue el caso de los pasantes de Telefónica en el 2001, de Telecom en el 2003, del gobierno de la ciudad de Buenos Aires y la AFIP en 2004, de la Biblioteca Nacional en 2006, de la Secretaría de Cultura de Rosario en 2008, de la Municipalidad de Salta en 2009, y de los pasantes del call center de ARBA y del Instituto de Previsión Social (IPS) en la ciudad de La Plata, en 2012 y 2013 respectivamente.

Bibliografía

- Adamini, M. y Brown, B. (2016). Sentidos comunes detrás de las políticas estatales destinadas a jóvenes en la etapa kirchnerista. Un análisis discursivo del programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el nuevo sistema de pasantías. En Busso, M. y Pérez, P. *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Autor (2014). *Asegurando revisión a ciegas*.
- Drovandi, M.C. (2010). *Estudios sobre las causas del bajo rendimiento en los últimos cursos de la carrera de alumnado en Ingeniería Informática en la Universidad de Mendoza*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, Mimeo.
- Goldín, A. (2012). Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular. *Revista de la Facultad de Derecho*. Núm. 68: 63-92.
- González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005), “Sistema de pasantías y precarización laboral: El caso del mapa educativo nacional”, ponencia presentada en las *VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía*.
- Kornblit, A. L. (1996). *Culturas juveniles. La salud y el trabajo desde la perspectiva de los jóvenes*. Buenos Aires: Instituto de Investigación Gino Germani.

Montes Cató, J. (2004). Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones. En Battistini, O. (Comp.). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.

Montes Cató, J.S. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. En *Trabajo y Sociedad*. Vol.9, Num. 9: 1-22

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. En *Materiales De Trabajo Ceil-Piette Conicet*. Núm. 4.

Panigo, D. y Neffa, J. (2009), “El Mercado de Trabajo Argentino en el Nuevo Modelo de Desarrollo”. Documento de Trabajo. Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. Friedrich-EbertStiftung, Departamento Política Global y Desarrollo.

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.

Schultz, T.W. (1962). *El Valor económico de la educación*. Columbia: University press.

Spinosa, M. (2011). Transformaciones en el saber técnico. En Figari, C., Spinosa, M. y Testa, J. (Comp.), *Trabajo y formación en debate. Saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización*. Buenos Aires: Circuss.

Fecha de Recepción: 4 de junio de 2017

Primera Evaluación: 15 de junio de 2017

Segunda Evaluación: 1 de julio de 2017

Fecha de Aceptación: 17 de julio de 2017