

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



TESINA DE GRADO

LIC. EN TRABAJO SOCIAL

*“Una mirada crítica sobre las Pasantías Educativas en el Sistema Universitario Argentino y su incidencia en la formación de los estudiantes de Trabajo Social (UNR): “entre el trabajo y el no trabajo”*

Estudiante: Sofía Capitanelli

Directora: Lic. Raquel Rubio

Rosario, Octubre de 2018.

## **AGRADECIMIENTOS:**

En primer lugar a mi Madre y mi Padre, y junto a ellxs a mis hermanxs, por el esfuerzo y por haberme dado la posibilidad de estudiar en la Universidad Pública;

A mis compañerxs y amigxs entrañables, que conocí allá por el 2008 (y para toda la vida) en mi querida FCPolit, cursando esta hermosa carrera y, a partir de ahora, profesión;

A lxs compañerxs y amigxs que me dio la militancia en la Universidad y en la calle;

A las dos personas que forjaron un proyecto de país con inclusión desde el año 2003, que apostó y apuesta por una Universidad Pública, laica y de calidad;

A Raquel, la Directora de mi tesina por su trabajo y dedicación.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCION</b> .....	1
<b>MARCO TEORICO</b> .....	3
<b>ENFOQUE METODOLOGICO</b> .....	9
- Formulación del problema.....	11
- Objetivo general.....	11
- Objetivos específicos.....	11
<b><u>CAPITULO I</u></b>	
“Relación entre la formación universitaria y el mundo del trabajo. Una lectura contextualizada desde la década del 60 hasta la institucionalización del régimen de pasantías educativas en los años ‘90”.....	12
<b><u>CAPITULO II</u></b>	
“Sistema de regulación del régimen de pasantías educativas. Entre el trabajo, la capacitación y los abusos institucionales”.....	17
<b>II .a)</b> “Características del régimen de pasantías. La Ley vigente. Límites y alcances”.....	17
<b><u>CAPITULO III</u></b>	
“Pasantías: “entre el trabajo y el no trabajo”. Estudio de caso: experiencia personal en el IAPOS (Instituto Autárquico Provincial de Obra Social)”.....	25
.....	25
<b>III. a):</b> Recuperando el relato de otras experiencias.....	38
<b>III. b):</b> ¿Formación profesional en el régimen de pasantías educativas o búsqueda de acceso al mercado de trabajo?.....	43
<b>REFLEXIONES FINALES</b> .....	50
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	58

## INTRODUCCIÓN

La presente tesina versa sobre la problematización de la formación profesional del trabajo social en su fase signada por el tránsito de la educación superior al empleo, poniendo en cuestión la lógica del régimen de pasantías implementadas durante la formación de grado.

Las transformaciones del sistema productivo de los últimos casi cincuenta años y las diferentes manifestaciones de desequilibrios inherentes, tanto del sistema productivo como de los del mercado de trabajo han contribuido a ubicar a la problemática de la formación y el mundo del trabajo en un lugar preponderante en la agenda de abordajes investigativos y en el diseño de fórmulas institucionales.

La relevancia de este interés se ha direccionado esencialmente a observar y estudiar la etapa de transición entre la formación de grado y la inserción profesional, poniendo de manifiesto las tensiones que se vienen presentando entre lo que las sociedades esperan de las instituciones de educación superior y los que ellas realmente implementan. Trabajar el eje de la vinculación entre la educación y el empleo, pone en cuestión el rol de las áreas educativas del nivel superior en relación a su implicancia e impacto en el entrenamiento para el trabajo, transformándose en uno de los elementos claves en la crisis del sistema.

Se trata de interpelar el sistema de pasantías, asumido como política de formación por fuera del ámbito áulico en el nivel universitario y a su vez como estrategia de adquisición de experiencia laboral e inserción en el mercado de trabajo profesional. Esta realidad traduce susceptibles diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productiva, que tiende (generalmente) a enfatizar la “brecha entre la educación y el mundo del trabajo”.

La tesina responde a un objetivo explicativo-comprensivo conducida por un enfoque preferentemente cualitativo. Se estructura sobre apartados temáticos hilados por una periodización acerca de la evolución histórica de la Educación Superior en la Argentina, resaltando la importancia que adquiere el tipo de relación que se da entre Educación Superior y Estado nacional. Con el fin de inscribir contextualmente y de manera crítica la función y los efectos devenidos de este tipo de prácticas. Las cuales se sitúan como complementarias de la formación profesional, al ser incluidas en la agenda de las unidades académicas con un protagonismo ascendente desde que fueran institucionalizadas en la década de los 90. Período de reforzamiento de aplicación de política neoliberales, en el cual tuvo un peso significativo la

sanción legislativa de la Ley de Flexibilización Laboral (N° 25013), la cual se tradujo esencialmente en la *precarización* de las condiciones de trabajo.

Durante el gobierno de Cristina Kirchner se reemplazó la antigua Ley de Pasantías N° 25.165/99, por una nueva legislación: Ley 26.427/08, la cual tuvo como objetivo erradicar mecanismos regulatorios que suspicazmente pudieran ser utilizados para facilitar relaciones salariales encubiertas, como de hecho se registraron en numerosísimos casos que fueron judicialmente denunciados. El espíritu de la nueva legislación está centrado en un “contrato de aprendizaje” donde el pasante realiza una práctica de adquisición y de aplicación de conocimientos y no en la idea de un “contrato de trabajo” al modo como quedaba entrampada en la anterior regulación.

En la actual gestión neoliberal, liderado por el gobierno de Mauricio Macri (Diciembre de 2015) las pasantías recobran el vigor de los objetivos empresariales. La modificación que se plantea está vinculada a un proyecto de fomento de política del primer empleo destinada a los jóvenes, con ventajas impositivas para el empleador promoviendo la disminución en el costo laboral de las empresas. Esto se da en el marco de la discusión por la reforma laboral y la reforma tributaria, ambas forman parte de los temas centrales en la agenda del gobierno actual, fuertemente instalados después de los resultados favorablemente obtenidos en las últimas elecciones de octubre de 2017.

Por otro lado, intelectuales críticos del mundo del trabajo, de la economía, de las ciencias sociales, del campo académico, como también parte de la clase política opositora y un buen porcentaje de la ciudadanía argumentan que la aprobación de estas iniciativas de reforma conduciría a profundizar la precarización laboral al flexibilizar las condiciones de contratación. De esta manera, su objetivo principal basado en el componente educativo-formativo corre el riesgo de quedar aún más desvirtuado de lo que está, insinuando la imposición de otra lógica, cuya validez habría que poner en discusión, reconociendo a la vez que requeriría desde el inicio fundar otra nominación.

## MARCO TEÓRICO

Previo a introducirnos focalmente al tema que nos convoca en esta tesina, consideramos sumamente pertinente ubicar un análisis que nos remita (aunque someramente por no ser el tema central de esta investigación) a los aspectos salientes de la evolución histórica de la Educación Superior en nuestro país.

Cabe destacar que el desarrollo de la Educación Superior a lo largo del siglo XX ha transcurrido entre períodos de mayor y menor expansión, fuertemente condicionados y/o determinados por diferentes experiencias democráticas. Algunas con vocación republicana coincidente con procesos de recuperación y fortalecimiento de la vida democrática, como pueden destacarse los períodos 1950-1955 / 1974-1975 / 1984 y posteriores y otras correspondientes a gobiernos democráticos con un fuerte carácter oligárquico y antipopular como sucedió a partir de 1930. Perspectiva igualmente incrustada en los gobiernos de facto de 1966 y ampliamente acentuada en la última dictadura cívico-militar de 1976 a 1983.

A partir de este breve señalamiento podemos observar que la relación entre la Educación Superior y el contexto nacional viene siendo el eje fundamental donde transversa los desafíos de las instituciones que se despliegan en este nivel, para lo cual es menester remontarnos al movimiento de la Reforma Universitaria de 1918 y considerar sus efectos en el plano político, social y cultural. La noción de “autonomía universitaria” (como uno de los principios reformistas principales) y su relación con el “sistema productivo”, entre otros intereses u objetivos, convertirán a esa articulación en un espacio tensional.

Con la Reforma de 1918 se produce un quiebre sobre un largo camino de diversos antecedentes referidos a estudios superiores, que va desde el período colonial (gestión franciscana y Universidad Real) hasta los primeros años de la Independencia. En las primeras décadas del proceso independentista se crea bajo la inspiración de Bernardino Rivadavia la Universidad de Buenos Aires (1821), receptora de una concepción napoleónica y de una destacada inclinación a preparar conciencias al servicio del proyecto de cuño netamente capitalista y centralista de la época. Más tarde, la gobernación de Rosas (1830-1840) le imprime un robusto control político y un reforzamiento a la tendencia “centralizadora”. Posteriormente, en el período denominado como “organización social e institucional”, en el marco de la aprobación de la Constitución Nacional de 1853 se incluyó una referencia explícita a las universidades, otorgándole al Congreso atribuciones específicas para dictar legislaciones vinculadas a dicho campo. En tal sentido, el Congreso materializó estas funciones en 1885 al

dictar la Ley Avellaneda (N°1597) la cual se mantuvo vigente por 62 años con un cuerpo normativo integrado solamente por cuatro artículos. Fiel al mandato legislativo el Congreso continuó sancionando sucesivas leyes universitarias desde 1947 en adelante.

El proyecto de la Ley Avellaneda configura el contexto de apogeo de la Universidad oligárquica y liberal, donde asienta y se legitima el formato legal de la universidad argentina hasta 1918. En dicho contexto, las dos universidades nacionales de mayor importancia, tanto la de Córdoba (que protagoniza el poder del conservadurismo católico) y principalmente la de Buenos Aires, representaron institucionalmente la expresión práctica e intelectual de los intereses del modelo hegemónico vigente, de carácter agro-exportador y de fuerte concentración político-económica, que daba cuenta de una incipiente pero poderosa oligarquía.

Como bien señala Fernández Lamarra (2002) consistió en un período de más de 30 años signado por una fuerte homogeneidad ideológica y política entre gobierno y universidad (*“de la universidad al poder”* y *“del poder a la universidad”*). No obstante al centralismo del gobierno nacional, la Provincia de Santa Fe y la Universidad de la ciudad de La Plata se lanzaron a crear sus propias experiencias en territorios locales (1890/1897), sumándose más tarde la Universidad de Tucumán (1912).

En ese período se destaca la figura de Joaquín V. González (Rector de la Universidad Nacional de La Plata, 1905) quien propulsó un modelo superador del tradicional modelo oligárquico aunque fuertemente enmarcado en los cánones positivistas de la época. Pretendiendo *“una universidad de acción, de trabajo, de labor continua”*, como *“taller de inteligencia para perfeccionar la educación nacional”*, al servicio de la *“ciencia universal, porque la ciencia es una en el mundo y no tiene límites y fronteras”*. En sintonía con este modelo “modernizante” se suma la universidad de Tucumán, delineando una formación que asume esencialmente “fines prácticos”, para contribuir eficazmente al progreso económico de la Nación. Para ello se requerirán de hombres importantes, indispensables, tan prácticos como sabios.

Estudiosos en la materia, coinciden en que dichos proyectos universitarios anticiparon algunos de los principios y lineamientos políticos que luego se consagrarían bajo el espíritu de la Reforma Universitaria de 1918.

El movimiento Reformista asienta sus raíces en la revuelta estudiantil desatada en la facultad de Medicina de la ciudad de Córdoba (marzo 1918). El conflicto trascendió la

frontera local, comprometió a los principales dirigentes del gobierno y de la política nacional y se extendió a otras universidades argentinas y latinoamericanas.

Fernández Lamarra (2002) en su texto “La Educación Superior en la Argentina” puntea los ítems centrales que han distinguido al movimiento reformista y lo siguen siendo, tales como: principio de autonomía, cogobierno de docentes y estudiantes; función social de la universidad; coexistencia de la universidad profesionalista con la científica; cuestionamiento a la universidad como fábrica de exámenes y títulos profesionales; renovación pedagógica; cátedras libres, extensión universitaria; la centralidad de los estudiantes –y, en general, de los jóvenes- como destinatarios y protagonistas de la universidad; solidaridad con el pueblo y con los trabajadores; compromiso de la universidad con el cambio social; planteando que la universidad debe desbordar sus fronteras institucionales, “ir a la vida”.

El principio de autonomía ha sido fuertemente defendido en los períodos democráticos y negados en general en los gobiernos militares. En las presidencias peronistas (1946 y 1955) se vivencia una situación paradójica, al ritmo que se desarrolló una estrategia de fuerte expansión de la educación y de democratización de la educación superior, basada en la gratuidad de los estudios, en la supresión de los exámenes de ingreso y en una fuerte inversión presupuestaria del Estado nacional, a la par, la autonomía universitaria (según Lamarra) se expresó de manera relativa a causa de razones políticas al mismo tiempo que se facilitaba el acceso a la universidad a aquellos jóvenes provenientes de los sectores bajos de la clase media y de la clase obrera y, por supuesto, de las familias de migrantes pobres de países europeos. Esto planteó para la Argentina una situación comparativamente muy favorable en relación con otros países de América Latina ya que es el país en que más tempranamente se registró el proceso de expansión de la educación superior. En otros países de la región este proceso recién se da a partir de la década del 70 o de los años 80 del siglo pasado.

Esta alentadora situación de la educación superior, contrasta con otra mucho menos auspiciante, producto de sucesivos vaciamientos de su capital científico tecnológico, devenidos de la inestabilidad de las instituciones políticas y de su incidencia negativa en la vida universitaria. Ubicamos aquí el golpe militar de 1966 que intervino a todas las universidades nacionales, dolorosamente representado por episodio trágico conocido como “la noche de los bastones largos”, dejando a un centenar de docentes cesanteados y eliminando por decreto todas las cláusulas vinculadas con las propuestas de la Reforma Universitaria. Además de haber dejado un grupo importante de profesores y estudiantes de la Universidad de Buenos

Aires brutalmente agredidos por las fuerzas policiales y militares. Esta situación provocó una significativa movilización estudiantil, que le costó la vida a varios estudiantes en el marco del estallido social asumido como el “*cordobazo*” (1969) y que por su magnitud obligó a la dictadura a introducir algunos cambios en la orientación y en la composición del gobierno.

En marzo de 1974, antes del fallecimiento del Presidente Perón, se sancionó la Ley Universitaria 20.654, fruto de un acuerdo político entre el peronismo y su principal partido opositor, el radicalismo. Se la conoce como la Ley Perón-Taiana-Balbín, estableciendo un nuevo régimen para las universidades nacionales, de autonomía académica y docente y de autarquía administrativa, económica y financiera portadora de un espíritu similar a la normativa de carácter reformista. Lamentablemente su vigencia fue abruptamente interferida por un proceso de conflicto interno desatado inmediatamente después de la muerte de Perón, liderado por un protagonismo en ascenso de la derecha peronista y la “Triple A” anticipando la instalación en el país de la más sangrienta dictadura cívico-militar (1976-1983) que registra su historia. Esto provocó, además de la muerte y desaparición de miles de personas (entre ellas estudiantes y docentes) el arrasamiento de la capacidad académica argentina y, prácticamente, la desaparición del sistema universitario, aunque formalmente siguió funcionando.

Años más tarde, a pocos días de recuperar la democracia, el Presidente Alfonsín (1983) ordena vía decreto (Nº 154/83) reestablecer la aplicación de los estatutos vigentes en el período de la restauración reformista, el reconocimiento legal y la participación de las Federaciones y Centros de Estudiantes en los Consejos Superiores y Directivos, la legalidad de la Federación Universitaria Argentina, la revisión de la validez de los concursos docentes realizados durante la dictadura militar y la eliminación de todas las cláusulas discriminatorias y proscriptivas. Se le critica igualmente que su gestión (1983-1989) no desarrolló políticas definidas en educación superior. En su lugar operó una ley de normalización universitaria (Nº 23068/84) condicionada por un “régimen provisorio”, con vigencia hasta 1995.

La legislación de fondo se da con la Ley de Educación Superior sancionada en la década del gobierno menemista (1995), imponiéndose hasta la fecha como el marco institucional que direcciona el rumbo de la política universitaria. En el marco de la Reforma Constitucional del año 1994, se sanciona la Ley 24.521, la primera que abarca con fuerza legislativa al conjunto de la educación superior en el país, tanto de la universitaria como la no universitaria (régimen binario). En el caso de las primeras, en su ámbito nacional como provincial, quedando integradas en

igualdad de condiciones las de dependencia privada, resaltando el principio de autonomía y autarquía de las mismas.

De acuerdo a estos señalamientos, se puede observar la importancia que adquiere comprender qué tipo de Estado regula y estructura la vida social en su conjunto en los diferentes contextos socio-históricos, para entender su impacto en el diseño, definición y aplicación de las políticas públicas destinadas a la formación universitaria. Podemos decir que el período comprendido desde 1983 hasta la fecha se constituyó en el más extenso respecto a la autonomía universitaria y a la adopción de políticas desde el Estado que tienden a respetarla.

Siguiendo esta línea de análisis y aproximándonos al objeto de estudio que estructura la producción de esta tesina, diremos que las diferentes concepciones desplegadas sobre la autonomía universitaria definen de manera desigual la relación articulada que se pretende establecer entre educación superior y contexto nacional, particularmente en cuanto a los gobiernos y al sistema productivo. En este sentido, un aspecto esencial de la relación universidad-sistema productivo es lo referido al mercado de trabajo para los graduados universitarios. Otro aspecto son las relaciones con el sistema social y cultural, para lo cual el régimen de “extensión universitaria”, se instituye en la herramienta por excelencia del sistema universitario, asentada en concepciones de la educación permanente y popular, a las que las universidades recomendablemente deben adherir. Este dispositivo se ha promovido con el fin de superar el énfasis puramente profesionalista y de mercado que muchas veces ha imperado en el ámbito universitario, (especialmente en los últimos años) ir por otro que priorice el formar profesionales con espíritu crítico y solidario y comprometidos con la democracia, la equidad y los requerimientos de la sociedad, en especial el de los sectores más marginados. Aunque muchas veces estas experiencias se reducen a un voluntarismo tan híbrido como difuso.

Por otro lado, el régimen de pasantías, que entró en vigencia desde 1999 (Ley 25.165) se lo pensó como la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas y organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos pudieran realizar residencias programadas y otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización (Decreto 340/92) Vale tener en cuenta que este régimen alcanza vigor en pleno período de tecnocracia universitaria (Ley 24521/95) con un fuerte asiento en la lógica de la “competitividad académica”, en el marco de la hegemonía de políticas sociales neoliberales, que fueron formateando “lo social” impulsado por los criterios de eficiencia y eficacia que asume la lógica del mercado. Premisas y criterios que también se aplicaron a la actividad

laboral, en sus distintas expresiones (más reguladas, menos reguladas). Este contexto, agravado por los efectos que produjo la Ley de Flexibilización Laboral (25013) propició que las pasantías se desviaran de su espíritu genuino, entrando en un terreno pantanoso en donde bajo la apariencia de un “contrato de pasantía” se instituía de hecho una relación laboral encubierta.<sup>1</sup>

A partir de 2003 comienza un nuevo período democrático con una clara vocación política para retornarle al Estado su función activa en materia de intervención social, de la mano de un nuevo modelo de desarrollo que va a privilegiar un régimen de acumulación productiva en desmedro de un sistema de acumulación especulativo-financiero que caracterizó a los períodos anteriores. El nuevo proceso democrático impulsó la revitalización de políticas activas en materia de Derechos Humanos y de protección social, donde según Panigo y Neffa (2009) se “colocó nuevamente al trabajo como la principal forma de inclusión social de la población”. En este contexto, dichos autores resaltan la iniciativa de implementar una nueva legislación en materia de regulación de pasantías, formalmente reconocidas en la aprobación de la Ley 26.427 (2008) dejando sin efecto la anterior ley. Con el propósito de superar la utilización de las mismas como mecanismos de relaciones salariales encubiertas, tal como lo han expresado diversos fallos judiciales (caso emblemático “Novoa c/La Mercantil Andina S.A.”).

El reconocimiento de esta práctica pone de relieve y en clave reflexiva la relación entre educación superior y mercado de trabajo, eje temático que abordaremos en las próximas páginas.

---

<sup>1</sup> Artículo 2º.- (Régimen de pasantías) Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía. El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen. Ver Ley 25013 “REFORMA LABORAL”

Sancionada: 2/9/1998

Promulgada parcialmente: 22/9/1998

Publicada Boletín Oficial: 24/9/1998

## ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente tesina se guía por un objetivo comprensivo-explicativo inherente al enfoque cualitativo. Asistido por un trasfondo metodológico que se vale de la teoría socio-reflexiva de Pierre Bourdieu, del Análisis Institucional (corriente francesa) y de la mirada foucaultiana. Esta heterodoxia nos permite abordar con mayor profundidad el devenir de las “pasantías educativas”, implicado en el sistema educativo universitario como dispositivo de la formación profesional y/o estrategia de experiencia laboral.

Este posicionamiento metodológico, en primer lugar, nos introduce al estudio del devenir del campo de la Educación Pública Universitaria, penetrando su nivel organizacional y su particular relación con el mundo del trabajo. En este sentido, la mirada diacrónica y sincrónica que se juega en su historización nos permite una mejor comprensión y visualización del proceso de estructuración de dicho campo. Como también de los diferentes hechos, acontecimientos, discursos, prácticas y contextos que vienen actuando influyentemente en su conformación actual.

Más precisamente, Bourdieu (2008:126) nos dice que:

*“no podemos captar la dinámica de un campo si no es mediante un análisis sincrónico de su estructura y simultáneamente, no podemos captar esa estructura sin un análisis histórico, esto es genético de su constitución y de las tensiones que existen entre las posiciones en su seno, así como entre dicho campo y otros campos y especialmente el campo del poder”.*

Siguiendo a este autor, diremos que los campos se muestran como sistemas de posiciones y de relaciones entre posiciones y, en el entramado de esas relaciones se disputa un capital, expresado en una lucha simbólica entre intereses tan específicos como desiguales. Los campos además poseen una gama de instituciones particulares y leyes propias de funcionamiento.

En el marco de la perspectiva histórica adoptada, sostenemos como relevante no perder de vista el tenor de los enfoques políticos, sociales, económicos y culturales que han ido formateando el ideario del debate sobre el tránsito de la educación superior al empleo. Este es el eje que transversa la producción de la tesina, centrada en analizar el papel que juega el dispositivo de las “pasantías educativas” como una de las formas de institucionalización de la inserción laboral.

El creciente protagonismo que ha adquirido este dispositivo en la agenda de las unidades académicas debe rastrearse en el período de la década neoliberal de los años '90 que caracterizó a la sociedad argentina. Período en que fueron aprobadas y reglamentadas la Ley de Educación Superior a la par de la Ley de Flexibilización Laboral. Ésta última con un peso significativo en cuanto instituyó la precarización de las condiciones de trabajo, entendido éste en su forma jurídica tradicional. Precarización y despidos que vuelven a la escena social en la actual coyuntura producto de medidas antipopulares ejecutadas por el gobierno de Mauricio Macri encuadrado en una lógica de Ceo-Cracia.<sup>2</sup> En este contexto las pasantías educativas vuelven a recobrar su perfil más tecnocrático.

Tomando estas consideraciones, el enfoque foucaultiano nos permite abordar la problemática partiendo de su estado actual, una “genealogía del presente”<sup>3</sup> que nos abre las puertas para ver el trasfondo de las zonas de dominio discursivo y práctico que han orientado su función en términos hegemónicos. ¿Cómo ha sido posible o bajo qué condiciones de posibilidad las pasantías educativas se proponen como estrategia hegemónica de formación profesional? ¿Quién dijo, bajo qué condiciones, con qué argumentos que las pasantías educativas consisten en la estrategia garante por excelencia de adquisición de experiencia laboral? En resumidas cuentas, la perspectiva foucaultiana nos propone “leer” atendiendo lo fragmentado, lo discontinuo, descubrir todo lo que se nos presenta como verdad impuesta. Y nos convoca traspasar esta frontera para tratar de explicar los elementos teóricos del trabajo descriptivo.

El enfoque cualitativo adoptado organiza el trabajo de campo sobre la utilización de diferentes fuentes de datos. En este sentido distinguimos fuentes secundarias tales como normativas y leyes nacionales y provinciales, decretos, disposiciones, reglamentos, documentación oficial, datos estadísticos y recopilación bibliográfica a fin a la temática. Por otro lado distinguimos la utilización de fuentes primarias, provistas por el diseño de entrevistas abiertas, realizadas a informantes claves (estudiantes avanzados de la carrera de Trabajo Social (unidad de análisis) cursando pasantías en el Instituto Autártico Provincial de

---

<sup>2</sup> Forma de gobierno que consiste en profesionalizar con managers provenientes del sector privado la administración de áreas del sector público y la utilización del “decretismo” como método privilegiado de gobierno.

<sup>3</sup> En su libro “Las palabras y las Cosas” (1966) Michel Foucault empieza a hacer un giro en su producción, situando su obra con los problemas del presente. Sitúa aquí su enfoque genealógico, el cual requiere la relación de un minucioso análisis de las mediaciones, aislar las tramas, seguir los hilos, definir sus conformaciones, sus transformaciones, su incidencia en el objeto de estudio y, en fin, repensar los conceptos que permiten su definición (continuidades, rupturas, discontinuidades).

Obra Social (IAPOS) y en la Dirección Provincial de la Vivienda y Urbanismo (DPVyU) Esta información, a la vez se triangula con los datos recuperados de mi propia experiencia como pasante. Vale decir, datos relevados en la propia institución (IAPOS) y obtenidos en situación no prevista de campo, tales como charlas informales, pequeñas interacciones observadas en pasillos o espacios institucionales, reuniones o actividades (interinstitucional) en la que he participado en el marco de esa “experiencia laboral”.

A partir de estos señalamientos la tesina se estructura en base a:

#### **I) FORMULACION DEL PROBLEMA:**

*“¿Cómo impacta el régimen de pasantías educativas en la formación profesional del estudiante de Trabajo Social, dependiente de la Escuela de Trabajo Social de Rosario? (UNR)”*

#### **II) FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL:**

Analizar la lógica del régimen de “pasantías educativas” y su impacto en la formación profesional de lxs estudiantes de Trabajo Social- UNR.

#### **III) FORMULACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Abordar desde una perspectiva histórica la trayectoria de las “pasantías educativas” en el ámbito universitario.
- 2) Indagar sobre la función que ejerce este dispositivo educativo en la formación profesional/ingreso al mercado laboral.
- 3) Analizar el o los discursos dominantes.
- 4) Conocer la/las percepción/es de los estudiantes de la carrera de trabajo social abocados a esta experiencia durante su formación profesional.
- 5) Interpelar al actual sistema de pasantías educativas.

## CAPITULO I

### **RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y EL MUNDO DEL TRABAJO. UN LECTURA CONTEXTUALIZADA DESDE LA DÉCADA DEL 60 HASTA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN DE PASANTÍAS EDUCATIVAS EN LOS AÑOS 90.**

Según Fernández Lamarra (2000:41) *“Durante varias décadas del siglo XX la educación en general y la superior o universitaria en particular se constituyeron en un instrumento apto para alcanzar mejores niveles de vida, tanto en lo personal como en lo laboral, en el marco de una sociedad que posibilitaba el ascenso social. Esto fue particularmente visible en las décadas del 50, del 60 y parcialmente en la del 70”*. Decimos parcialmente, como ya señaláramos anteriormente, debido a la interrupción democrática en manos de la dictadura de 1976, la cual produjo una serie de retrocesos en diferentes campos de la vida social. Los retrocesos signados en materia económica específicamente van a recrudescerse años más tarde producto de la crisis socio-económica que se inicia hacia fines de 1998. Igualmente, no podemos dejar de señalar nuevamente que la política educativa de los años sesenta se vio fuertemente afectada por el golpe militar de 1966, dejando atrás el período más floreciente en términos de avances científicos y académicos de la historia de las universidades nacionales, expresado por muchos especialistas en la materia.

El clima de época de los años 60 mostraba un fuerte interés en pensar que el fomento a una mayor educación brindaría mejores posibilidades de crecimiento económico. Resulta una expectativa que germinaba tanto en aquellos países proclives a rendirles pleitesías al Mercado, como aquellos otros inclinados por el funcionamiento de una economía regulada. En esta línea de pensamiento tanto la Argentina como otros países de América Latina encontraron en los modelos “desarrollistas” el contexto socioeconómico y político más pertinente donde inscribir a la educación como un insumo necesariamente vital para incentivar el desarrollo. Acompañado en esos años por el creciente protagonismo que alcanzaba la lógica de la planificación de los recursos humanos, en el marco de una política educativa de expansión racional de matrícula. Por otro lado el enfoque del Capital Humano inscripto también en las teorías de los mercados laborales, se constituyó en una de las líneas más influyentes en los estudios que conforman la Economía de la Educación y las políticas educativas diseñadas en organismos internacionales.

En los períodos de movilidad social el mercado de trabajo se constituyó en el ámbito eficaz para el ascenso de quienes tenían educación superior, quizás por primera vez en su familia. Ha sido muy habitual para ese período de la Argentina la situación de profesionales universitarios con padres con bajo nivel educativo y con abuelos inmigrantes analfabetos.

No obstante, el optimismo experimentado durante esos períodos decae en los años setenta. Si bien se venía dando un incremento de la expansión de la matrícula, al mismo tiempo se empieza a considerar que el perfil de los egresados entra en disonancia con las exigencias del aparato productivo. Esta situación disparó una crítica compartida desde corrientes de pensamientos opuestas dirigidas a interrogar la utilidad de los aportes de la educación formal a la sociedad. Por un lado podemos ver posiciones de izquierda (corriente crítica) cuestionando a la educación como aparato ideológico del Estado y como mecanismo de reproducción de las clases sociales, otras de cuño netamente conservador cuestionando la sobreinversión en educación por parte del Estado y la necesidad de ponerles límites a los incrementos en el gasto educativo para, en cambio, invertir en capital físico.

En la etapa final de los años sesenta se crearon 12 universidades nacionales y el incremento continuó en la ya iniciada etapa constitucional en manos del retorno de peronismo al poder (1973) primero con Héctor Cámpora y luego con Domingo Perón (tercer mandato) En pocos años se pasó de 10 universidades a 25.<sup>4</sup>

En una ajustada síntesis podemos decir que de las 24 jurisdicciones provinciales o territorios existentes a mediados de la década del 70, 19 de ellas contaban con servicios de universidades nacionales.

Simultáneamente por esos años se experimenta a escala mundial una serie de transformaciones en lo económico y social, asociadas a la crisis internacional del petróleo, la caída del Estado de Bienestar, el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, trayendo aparejado lo que Robert Castel (2010) denomina como “la caída de la condición

---

<sup>4</sup> Entre los años 1971 y 1973 se crearon doce universidades nacionales, bajo el denominado Plan Taquini, cuyo autor fue Alberto Taquini, Decano de la facultad de farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires. Las universidades creadas fueron la de Río Cuarto (Córdoba), la del Comahue (Neuquén y Río Negro), la de Salta, la de Catamarca, la de Lomas de Zamora y la de Luján en la provincia de Buenos Aires, la de La Pampa, la de Misiones, la de Entre Ríos, la de San Juan, la de San Luis y la de Santiago del Estero. A fines de 1973 la de Jujuy, en 1974 la del Centro de la Provincia de Buenos Aires y en 1975 la de Mar del Plata. (FERNANDEZ LAMARRA, N.; 2002)

salarial”. Vale decir, es la relación salarial la que se va a convertir en el eje de las transformaciones y esto también va a impactar en el sistema educativo.

Con la última dictadura cívico-militar (1976/1983) si bien el Estado no se desdibuja completamente, las reglas del mercado se aplicarán no solo en áreas específicas de la economía, será extensivo a los distintos espacios de la vida social. Esto se constituye en fundamento político de la acción de gobierno para ejercer el disciplinamiento y el control social de una sociedad tildada de “enferma” por causa del “orden populista” en donde los proyectos políticos del peronismo se habían asentado. Vemos así que la concepción neoconservadora y autoritaria sobre la “preminencia del mercado” que se empezaba a imponer no era solo un instrumento de política económica. Sus argumentos (neoliberales) dominantes buscaban menos intervención estatal y más mercado, menos consumo y más austeridad, menos atraso tecnológico y más modernización. Ingredientes que fueron reforzados y consolidados años más tarde, ya en períodos democráticos, formalmente reconocidos y promulgados por las premisas impuestas por el “Consenso de Washington” (1989), a los que gran parte de los países de la región adoptaron y aplicaron: apertura económica, privatizaciones en Salud, Educación, Sistema de Previsión, y empresas del Estado y desregulación de la competencia, liberalización de los mercados, en particular el financiero, bajo el lema: “ hacer el sacrificio hoy para alcanzar el bienestar futuro” (Teoría del Derrame).

Estas estrategias neoliberales provocaron el desmoronamiento de las leyes de protección al trabajo imponiendo el disciplinamiento de la fuerza laboral en un contexto donde el consumo del mercado interno deja de jugar un rol importante. La intervención del Estado se focaliza casi exclusivamente en la población más indigente, reconocida como “población objetivo”, dejando en los asalariados la responsabilidad de financiamiento y provisión de su propia seguridad social. Así, se iniciaron algunos procesos de descentralización en Educación y Salud. La lógica de las privatizaciones y la implementación de políticas focalizadas o compensatorias, transformó a las personas en individuos “beneficiarios”, en desmedro de su calidad de ciudadanos como sujetos de derecho y diseñó “padrones de pobres” definidos tecnocráticamente, lógica que se reforzó en los gobiernos menemista.

Cabe mencionar que durante la era alfonsinista (1983-1989) más allá de los intentos de salir del receso económico, atacar la inflación, de los esfuerzos por renegociar la deuda externa heredada de la dictadura y sus maniobras por reconducir la política educativa en el marco de una política en contra de la corriente neoliberal, no alcanzó a registrar demasiados

progresos ni cambios sustantivos, a tal punto que Raúl Alfonsín debió entregar su mandato a Carlos Menem seis meses antes del período constitucionalmente reglamentario. En materia educativa solo se llegó a derogar la ley de facto N° 22.207 (que no es poco) sustituyéndola por un régimen de normalización en el marco de la Ley N° 23.068 para restablecer la normalización de las universidades nacionales, tal como se ha explicado en el marco teórico introductorio.

Respecto de la era neoliberal menemista, es conveniente distinguir dos tramos: a) 1990/1995 y b) desde 1995 hasta el 2000

El primero se caracterizó por la falta de una política universitaria definida y el segundo por una definición clara de políticas educativas a la luz de la sanción de la Ley de Educación Superior N° 24.521 en agosto de 1995. Previamente, en 1993 se había sancionado la Ley Federal de educación, por primera vez en la historia de la educación argentina se hace referencia al conjunto del sistema educativo desde la educación inicial hasta el posgrado universitario. En este contexto, sin un marco político educativo claro, igualmente se registró una fuerte expansión en materia de instituciones universitarias. Se crearon nueve universidades nacionales y se autorizaron 23 universidades privadas.<sup>5</sup>

Estas someras consideraciones, nos permiten ver como desde hace más de 40 años la estructura del mercado de trabajo se ha ido modificando esencialmente bajo las directrices de estrategias netamente neoliberales. Cabe precisar que la ideología neoliberal pensó y piensa la política como técnica o administración y desde una mirada economicista. Esto conduce la adaptación de la mano de obra a las necesidades productivas del empresariado. Durante el gobierno de facto (1976/1983) se hizo mediante la disolución de la acción gremial y la coacción. En los primeros años de la recuperación de la democracia el mercado laboral se flexibilizó de hecho, se empezó a registrar el aumento de la informalidad y el empleo en negro (Feijó, 1998). En la década menemista queda explicitada con la aprobación de la Ley de Flexibilización Laboral ya mencionada.

Por consiguiente, insistimos en seguir considerando que un aspecto esencial de la relación universidad-sistema productivo es lo referido al mercado de trabajo y cómo esto

---

<sup>5</sup> Las universidades creadas son las de la Matanza, Quilmes, General San Martín, General Sarmiento, Lanús, Tres de Febrero, todas ellas denominadas en el Gran Buenos Aires, la Rioja y la de Patagonia Austral, con la nacionalización de dos universidades provinciales, y Villa María en la provincia de Córdoba. (FERNANDEZ LAMARRA, N.; 2000.)

impacta tanto en los graduados universitarios como en su formación durante el cursado de la carrera de grado.

Fernández Lamarra (2002) ha considerado que el desarrollo universitario argentino (históricamente) ha estado principalmente orientado en el marco de los modelos europeos que han jerarquizado las funciones de investigación y de docencia, por sobre la extensión y vinculación con el contexto en general, y con el sistema productivo en particular. Este autor plantea que en sus actividades como en el perfil que se imprime a sus graduados, la universidad argentina ha dado un espacio relativamente escaso a su articulación con los procesos de desarrollo productivo y de innovación tecnológica. Salvo en mínimas situaciones, la relación universidad-empresa ha sido muy ocasional. Un caso paradigmático representa el sector agropecuario a lo largo de varias décadas a través del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Este organismo ha desarrollado una acción muy activa en conjunto con las universidades, tanto en materia de investigación e innovación tecnológica como en cuanto a formación de posgrado.

En el próximo capítulo veremos más detenidamente el proceso de regulación legislativa del régimen de pasantías con el fin de poder observar las rupturas y continuidades que se han ido produciendo según los distintos contextos socio históricos trazados por el neoliberalismo y la era pos neoliberal (2003-2015). Destacando que en este último período, a pesar del giro abismal que el gobierno kirchnerista le imprime a las funciones del Estado, principalmente recuperando su protagonismo como rector en la fijación de políticas públicas en el marco de un proyecto nacional y popular a favor de la inclusión social, la Ley de Educación Superior, gestada en el seno mismo del proyecto neoliberal noventista, pervivió holgadamente y conservó su impronta elitista y mercantilizada, para cumplir con el espíritu para la que fue creada: responder a las necesidades empresariales.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> En este período se produce la gran acreditación de carreras a la CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria). Se produce la modificación de los planes de estudios con una orientación hacia las necesidades empresariales, con la degradación del título de grado en beneficio de un gigantesco florecimiento de posgrados pagos y la generalización de convenios con grandes empresas. La ley de Educación Superior se implementa en un marco de fuerte resistencia y lucha emprendida por la gran mayoría de la comunidad de los trabajadores universitarios afiliados a distintas fuerzas sindicales.

## CAPITULO II

### **SISTEMA DE REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE “PASANTÍAS EDUCATIVAS”. ENTRE EL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y LOS ABUSOS INSTITUCIONALES.**

En Argentina, a partir de las década del ‘70 se van afianzando cada vez más las políticas neoliberales llegando a un punto crítico de mayor profundización en la década del ‘90. Algunos de los ejes en los que se basaban estas políticas (con un Estado sujetado y orientado por “las recetas” de organismos de crédito internacional como el FMI y el Banco Mundial) fueron:

- Descentralización, principalmente del sistema de salud y educativo, delegando a provincias y municipios las responsabilidades, pero no los recursos;
- Privatización de las principales empresas de servicios que eran propiedad del Estado (Obras Sanitarias, YPF, Gas del Estado, etc.);
- Focalización de las políticas sociales, apuntando a paliar la pobreza extrema e indigencia. (Fondos de Emergencia Social- Fondos de Inversión Social).

A la par de estos tres ejes, se fueron implementando también una serie de reformas en el campo del trabajo asociados a la *flexibilización laboral*

*“...Precarización del empleo, al estimular los trabajos por tiempo determinado, el desarrollo de las agencias de servicios eventuales o de trabajo temporario, el trabajo a tiempo parcial, autorizando horarios atípicos de trabajo, permitiendo la contratación de trabajadores autónomos y monotributistas sin relación salarial...”*

*“...reformas de la legislación del trabajo y de la seguridad social, para introducir una mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, facilitando y haciendo menos costosos los procesos de despido de los trabajadores permanentes...”.*  
(Boyer y Neffa; 2004)

#### **II. a) Características del régimen de pasantías. La Ley vigente. Límites y alcances.**

En la década del ‘90 se inicia por primera vez un periodo de regularización legislativa de los sistemas de pasantías. En esta ocasión toma la posta el decreto n° 340/92 firmado bajo la presidencia de Carlos Menem, poco después de la sanción de la Ley Nacional de Empleo n° 24.013 en 1991, que flexibilizaba las condiciones de contratación de mano de

obra. Esto se produce de manera simultánea a un conjunto de reformas en el Área de Educación a través del Plan de Transformación Educativo que se hace extensivo a nivel nacional

Dicho Decreto refiere. *“Denomínase 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, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen, durante un lapso determinado.”*<sup>7</sup>

Las pasantías se materializaban con la concurrencia de alumnos y/o docentes a las entidades públicas/privadas y empresas del sector productivo, o de servicios. Esta vinculación no generaba ningún tipo de relación con el pasante, más que aquél que existía entre el estudiante y el Ministerio de Educación y Cultura. No instituía ninguna relación jurídica de contratación con el organismo público/privado ya que se encuadraba en una actividad de carácter voluntario y gratuito. El contrato establecía una duración máxima de cuatro horas con una actividad mínima de dos horas, y un máximo de ocho horas reloj/día. La actividad del pasante debía realizarse entre las 08 hs. y las 18 hs, otorgando un descanso de 15 minutos cada dos o cuatro horas de trabajo, o un descanso de 40 minutos dividido en dos períodos de 20 minutos, en los casos que la jornada fuera entre cuatro a seis horas.

Se requería tener una mayoría de 18 años, y en el caso de ser menor a esa edad debía contar con la autorización de los padres/tutores.

En el año 1999 se sanciona la Ley n° 25.165<sup>8</sup> acompañada por el decreto N° 487/2000, intrínsecamente comprometida con las metas de la ley de flexibilización laboral anteriormente mencionada. En este contexto, el régimen de pasantías funcionó indistintamente en el sector público como en el sector privado como un mecanismo que muchos entendieron terminó por precarizar de hecho la relación laboral.

Dicha Ley introdujo una serie de reformas entre las cuales se destaca la modificación del concepto mismo de “pasantía”. A saber:

*“...Se entenderá como pasantía a la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán **residencias programadas** u otras formas de **prácticas supervisadas***

---

<sup>7</sup> <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17219/norma.htm>

<sup>8</sup> <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60511/norma.htm>

*relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente Ley”.*

Este “Sistema de Pasantías” se crea para estudiantes de educación superior de las instituciones de formación universitaria o no universitaria, nacional, provincial o municipal, estatales o privadas, en el marco del Sistema Educativo Nacional (Ley Federal de Educación N° 24.195) y particularmente en la Ley de Educación Superior (Ley N° 24.521), precisamente plasmado en su Art. 15) inciso C, donde explicita: *“Prever como parte de la formación la realización de residencias programadas, sistemas de alternancia u otras formas de prácticas supervisadas, que podrán desarrollarse en las mismas instituciones o entidades o empresas públicas o privadas”.*

Otros de los cambios introducidos por la implementación de la ley N° 25.165 son la duración del contrato y las horas de trabajo, para lo cual se previó: un mínimo de dos meses y un máximo de cuatro años; con actividad semanal no mayor a cinco días, en cuyo transcurso el pasante cumple jornadas de hasta seis horas diarias de labor. Además, esta ley sostiene que los pasantes **recibirán** todos los **beneficios** a los que accede el personal de las empresas o instituciones (transporte- viáticos- francos- descansos- comedor-etc.), introduciendo el pago de la **asignación estímulo** para el pasante, calculado en relación al Anexo I del Decreto 93/95, que estimaba:

- ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y GRADUADOS CON NO MAS DE UN AÑO DE ANTIGUEDAD
- ASIGNACIONES ESTIMULO MENSUALES VIGENTES AL 1° DE ENERO DE 1995
- CATEGORIAS; DEDICACION DIARIA Y ASIGNACIONES ESTIMULO

• MATERIAS APROBADAS	4 Hs	5 Hs	6 Hs	7 Hs	8 Hs
• 20 o más materias	480	600	720	-	-
• 15 o más materias	430	540	650	-	-
• 10 o más materias	380	480	580	-	-
• Graduados con no más de un año de antigüedad.	-	-	-	900	1000

Se puede apreciar que el criterio de cálculo de la “asignación estímulo” es proporcional a la cantidad de horas de trabajo en relación con la cantidad de materias aprobadas. Prevalece una ética que restaura la noción de méritos y de distinción en una estrategia individualizadora sobre la dimensión colectiva y al mismo tiempo la noción “estímulo económico” reintroduce la legitimidad de la “recompensa” (Linhart, D. 1997) y echa por tierra la percepción (desviada) de los pasantes de asignarle a ese estímulo la categoría de “salario”.

Desde el año 2003, con la Presidencia de Néstor Kirchner, se comienzan a dar una serie de cambios en el modelo económico, social y político: el Estado argentino asumió un papel activo en la regulación del mercado/economía, re-estatización de empresas y de servicios privatizados en las décadas anteriores, políticas activas de Derechos Humanos y de bienestar social. En este contexto se introduce la Ley N°26.427 del año 2008, que deroga la Ley N° 25.165, estableciendo un nuevo régimen de regulación del sistema de pasantías educativas.

La nueva ley establece:

“Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco de Sistema Educativo Nacional para los estudiantes de Educación Superior (Cap. V, L. 26.206) y la Educación permanente para Jóvenes y Adultos (Cap. IX, L. 26.206) y de la Formación Profesional (Cap. III, L. 26.058) en todos los casos para personas mayores de dieciocho años a cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción

de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas”, entendiéndose como *“pasantías educativas al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas u organismos públicos, o empresas privadas, con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”*.

Para una mejor visualización del devenir del espíritu conceptual y operativo que se le fue asignando al dispositivo de pasantías educativas según los distintos momentos sociohistórico, a continuación elaboramos un cuadro comparativo entre las diferentes legislaciones que hemos nombrado en el curso de esta producción, en donde se podrá observar avances, rupturas y continuidades

**Cuadro comparativo entre las diferentes legislaciones:**

<b>LEYES/DECRETOS</b>	<b>DEC. 340/92 (1992)</b>	<b>Ley 25.165 (1999)</b>	<b>Ley 26.427 (2008)</b>
<b>Regulación temporal de la pasantía</b>	<b>Máximo de 4 años de duración del contrato.</b>  Jornada horaria de 2 hs. reloj mínimo, 8 hs. máximo.	<b>Mínimo de dos meses y máximo de un año de contrato.</b> Jornada horaria de hasta 4 hs. de labor, por cinco días semanales. Pasantes: sólo pueden ser el 7% en relación al personal de planta permanente.  Luego la duración se modifica por el Decreto 487/00- Art. 7, pasando a ser	<b>Mínimo de dos meses y máximo de 18 meses.</b> Jornada horaria de 20 hrs. semanales.  Pasantes:

		mínimo de dos meses y máximo de cuatro años de duración de contrato, con actividad de seis horas diarias, por cinco días semanales.	
<b>Cobertura/ Seguridad Social</b>	Se extiende a los pasantes la cobertura de los seguros que resguardan su seguridad en las instituciones educativas. <b>Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.</b>	También rige bajo la <b>Ley 19.587</b> de Higiene y Seguridad en el Trabajo, además de que las instituciones educativas extenderán a los pasantes la <b>cobertura de seguro y asistencia de urgencia</b> que posean.	Aun rige la <b>Ley 19.587</b> de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los organismos o empresas deben incorporar a los pasantes obligatoriamente a la <b>Ley 24.557 “riesgos de trabajo”</b> Los pasantes reciben, de acuerdo a las actividades realizadas, todos los <b>beneficios</b> regulares y <b>licencias</b> que se acuerden al

			personal <b>según</b> su <b>reglamentación</b> . Se debe otorgar al pasante una <b>cobertura de salud</b> prevista en la Ley 23.660 (Ley de Obras Sociales)
<b>Retribución/ Asignación Estímulo</b>	<b>Pasantías voluntarias y gratuitas.</b> Retribución por parte de las empresas/instituciones como <b>asignación estímulo</b> para <b>viáticos y gastos escolares.</b> “Se recibirán todos los beneficios que acuerden al personal de empresas o entidades donde realicen la pasantía en materia de <b>comedor, transporte, viáticos, etc.</b> ” <sup>9</sup>	De acuerdo a lo previsto por la <b>escala estimada en el Decreto 93/95</b> , que se calculaba según materias aprobadas y dedicación horaria.  “Los pasantes recibirán, con arreglo a las características del trabajo que realicen, todos los <b>beneficios</b> regulares que se acuerden al personal de las empresas u organismos en los que se desempeñe ( <b>comedor- vianda- transporte- francos-descansos</b> )” <sup>10</sup>	Los pasantes reciben una <b>suma de dinero</b> de carácter <b>no remunerativo</b> en calidad de <b>asignación estímulo</b> , que se calcula <b>de acuerdo al salario básico del convenio colectivo</b> aplicable a la empresa, y <b>proporcional a la carga horaria de la pasantía</b> . Si en la empresa/organismo no se cuenta con el convenio

<sup>9</sup> Establecido en Decreto n° 340/92.

<sup>10</sup> Establecido en Ley Nacional 25.165.

			colectivo, se calcula según el salario mínimo vital y móvil, y proporcional a la carga horaria.
--	--	--	---

## CAPITULO III

### PASANTÍAS: “ENTRE EL TRABAJO Y EL NO TRABAJO”

#### Estudio de caso: experiencia personal en el IAPOS (Instituto Autárquico Provincial de Obra Social)

Antes de adentrarnos específicamente al tema que nos convoca este apartado, creemos sumamente pertinente considerar un rastreo bibliográfico que nos ayuda a enriquecer el trabajo indagativo emprendido, observando las diferencias de sentidos que se juegan en los términos: *trabajo, actividad, empleo*.

Panigo y Neffa (2009: 1) parten de considerar que:

*“El trabajo no solamente constituye el “sustento” material e inmaterial de las personas, sino también es el espacio desde donde la persona construye un aprendizaje a partir de sus experiencias, conflictos, éxitos y fracasos, que ponen a prueba sus capacidades. El trabajo agrega un valor a la obra producida y el sujeto obtiene a su vez un reconocimiento desde los otros que lo rodean por realizar ese trabajo. El trabajo es un valor que permanece a pesar de sus transformaciones. Es un derecho (y no solo un deber social) que constituye una real necesidad de los seres humanos y que, por ese motivo, está en la esencia misma de la naturaleza humana. De esta manera, el trabajo constituye una de las categoría antropológicas más relevantes para el bienestar individual y colectivo de las personas”.*

Por otro lado, desde la sociología clásica sabemos que Marx Weber, refiriéndose a la reforma protestante y al pensamiento de Calvino y Martín Lutero introdujo la ética del trabajo, donde la vida de los seres humano justifican el beneficio económico que de él resulta, valorizando la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro. Por otro lado Hegel (SXIX) ha destacado la función mediadora que el trabajo adquiere en el marco de esas relaciones del hombre que mantiene con la naturaleza, considerando enfáticamente que el trabajo es una dimensión propia del hombre, que permite la construcción de la conciencia de sí mismo. Marx al mismo tiempo produce un salto cualitativo sobre la dialéctica hegeliana reafirmando que son los seres humanos y no la naturaleza, los verdaderos productores, son éstos quienes intervienen sobre ella para dominarla y transformarla. Para Marx el trabajo es una realidad social, constitutivo de la esencia del hombre, por medio del cual “se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual”. Posteriormente Durkheim basándose en la división del trabajo

dentro de la sociedad, dirá que el trabajo da como resultado hacer más dependientes los seres humanos uno de otros y por eso mismo contribuye a relacionarlos entre sí. (Panigo y Neffa, 2009)

Sin necesidad de hacer un análisis exhaustivo del tema, sabemos que estas concepciones se van a enfrentar a la realidad generada por el desarrollo industrial (segunda mitad del siglo XIX), propio del capitalismo de la época, en donde se expresa más claramente el fenómeno de la explotación a través de la alienación. Es precisamente el marxismo con sus aportes teóricos quien denuncia esta realidad conformada por un proceso de objetivación-reificación de esas relaciones humanas, colocando al trabajo en su categoría de *mercancía* ofrecida en el mercado.

Este período no hace hincapié en la satisfacción humana obtenida del trabajo realizado, que no se hace en primer lugar por sí mismo, por placer, sino que se realiza para producir un intercambio, para obtener un ingreso salarial, mediante la figura de un contrato de trabajo y por esa causa su producto puede serle expropiado a la persona que lo crea.

En oposición a esta dura realidad, Neffa (1999) nos señala que recién a mediados del siglo XX el trabajo vuelve a ser tomado por investigadores, científicos, filósofos, antropólogos y sociólogos como la actividad gracias a la cual los seres humanos se descubren, toman conciencia y se construyen a sí mismos, y establecen relaciones con los demás.

*“en las sociedades modernas, el trabajo fue considerado progresivamente como un espacio privilegiado para la integración social, la construcción y la identidad y la realización personal”* (Neffa, J. 1999:135).

Es Dominique Meda, filósofa y socióloga francesa, quien introduce una provocación significativa al considerar que el trabajo no siempre fue en sí mismo portador de esos atributos y funciones tales como ser fuente de identidad personal y de integración social: *“Para ella el trabajo asalariado que predomina en la actualidad, no es realmente un invariante de la naturaleza humana: es sólo una categoría histórica cuyo desarrollo futuro está fuertemente condicionado”* (Neffa, J. 1999:135).

Son estas tensiones discursivas, ricas por cierto, las que nos obligan a poner un poco más de luz sobre los términos “actividad”, “trabajo” y “empleo”, que denotan zonas diferenciadas pero, que por estar tan próximas entre sí llegan a menudo a confundirse.

Dado el nivel de explicitación desarrollado en la producción de Neffa JC. (2014:10) y en pos de un mayor esclarecimiento sobre el tema transcribo a continuación:

*“La actividad es una noción muy amplia, que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo solo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, deportiva, sindical, política, etc. El trabajo es una actividad realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. **El trabajo** involucra a todo el ser humano, y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por regla general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescripto por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado; moviliza no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los frecuentes incidentes en las empresas y organizaciones. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia del **empleo**. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, y llevarse a cabo sin relación de dependencia o como asalariado. De esto se deduce que todas las personas que desarrollan una actividad laboral, por eso mismo están ocupadas, lo cual no siempre significa necesariamente que tengan un empleo asalariado”.*

No obstante la relevancia que adquiere cada una de estas concepciones en su afán explicativo no siempre puede traducirse adecuadamente en las categorías estadísticas operatorias.

Podemos entender de esta manera que el trabajo es directa o indirectamente una actividad esencialmente social pero también podemos afirmar que todo trabajo no es un empleo: por ejemplo las tareas domésticas se realizan sin percibir a cambio una remuneración, al igual que un voluntariado o una gestión militante. A diferencia de las dos últimas, un ama de casa -casada- se beneficia indirectamente a través del empleo que posea el marido (Ej. Asignación familiar y/o protección social en materia de salud), en este caso esta relación de trabajo no está regulada por el Derecho del Trabajo sino por el Código Civil.

En contraposición, el empleo supone la existencia de un marco institucional y jurídico que legitima formalmente la figura del -contrato de trabajo- como derecho y a favor de la construcción y sostenimiento de condiciones mínimas de ciudadanía, a través de un mecanismo de articulación legal que se establece entre “trabajo” y “protecciones”. Solo si estas condiciones están dadas podremos hablar de “contrato o de compromiso social”. En este caso hacemos referencia a un orden contractual individual atravesado por regulaciones colectivas que lo protegen, inscripto en un régimen de estructuración de empleo asalariado (Sociedad Salarial). En este contexto los trabajadores vivencian su trabajo como el instrumento que les otorga seguridad, en cuanto les provee cierta capacidad para asegurarse de los principales riesgos sociales.

Por lo tanto tener o no tener trabajo define zonas de integración social en términos materiales y simbólicos, define como dice Castel el nivel de “inserción relacional”, por lo tanto el trabajo se postula casi insoslayablemente como el eje central para la constitución de subjetividades, identidades y acciones colectivas.

Ahora bien, desde el menemismo hasta nuestros días, dicha articulación está tejida por varias heridas abiertas, y en esas heridas los trabajadores nos debatimos actualmente la lucha por la subsistencia, conviviendo entre múltiples categorías estatutarias situadas entre el empleo y el desempleo, entre el trabajo y el no trabajo.<sup>11</sup> Entre ellas identificamos los contratos de duración temporaria, como la principal herencia de la flexibilización laboral menemista, estrategia revigorizada en el actual contexto democrático de gestión neoliberal.

*“Sociólogos críticos del neoliberalismo como Bourdieu nos han advertido de lo significativamente peligrosa que resulta el uso de la noción de “flexibilidad” por el hecho de que condensa toda una filosofía del individuo y de la sociedad. Funciona como verdadera contraseña política del Estado mínimo, del estrechamiento de la cobertura social y de la precariedad salarial, como una fatalidad, incluso como un beneficio”* (Rubio, R. 2002:8).<sup>12</sup>

A partir de estas someras reflexiones, la idea es ir abriendo un camino que nos permita categorizar de manera más precisa la zona donde ubicar la figura de las pasantías, más

---

<sup>11</sup> Jerome Gautie, refiere que el “desempleo” es el nuevo nombre de la “cuestión social”. Anteriormente se nombraba así a la pobreza en el siglo XVIII y a la pauperización en el siglo XIX. (Neffa, JC, 1999, Pp 15-17)

<sup>12</sup> “Contraseñas” (mimeo) Producción escrita para plenario de trabajadores de la salud mental de la Colonia Psiquiátrica de Oliveros.

allá de las prescripciones formalmente habilitadas. Esta cuestión está ligada a una serie de interrogantes:

¿Puede el régimen de pasantías ser pensado como actividad ejercida en contravención con las obligaciones legales?

¿El estudiante universitario que realiza una pasantía es un trabajador desocupado haciendo una actividad rentada de manera no convencional?

Las pasantías, así como funcionan fácticamente, ¿entrarían en la categoría de sub-empleo, o sea de la sub-utilización de la fuerza de trabajo?

De acuerdo a lo desarrollado hasta ahora podemos en principio inferir que las pasantías consisten en un tipo de actividad laboral que adopta otra modalidad que no es la del trabajo asalariado. No han sido concebidas ni operan como un empleo, tampoco consisten en un trabajo voluntario. Por el contrario, se imponen como un trabajo que remite a un tipo de actividad de corto tiempo de duración por el cual se percibe un monto de dinero prefijado, que no es un salario sino una suma remunerativa nombrada como “estímulo económico”.

El haber experimentado relaciones de trabajo encuadradas en la lógica de pasantías educativas hace que perciba a este proceso como fuente de aprendizaje, de desarrollo personal y creador de relaciones sociales (al igual que un trabajo formal) y también percibirlo como un espacio imbuido de tensiones y conflictividades, que a continuación me aboco a desarrollar.

Antes de entrar al tramo descriptivo-analítico de mi propia experiencia considero muy válido volver a repasar lo que nuestra Constitución argentina entiende por *trabajo y protecciones*:

### **Artículo N° 14 bis de la Constitución Nacional**

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial

En mi trayectoria como estudiante universitaria registro tres experiencias de trabajo bajo el régimen de pasantía:

A saber:

1) Dirección Provincial de Vivienda y Urbanismo de Santa Fe (2010).

Integrada por alrededor de 60 pasantes, provenientes de diversas carreras de grado: Trabajo Social, Arquitectura, Psicología y Ciencias Económicas. La misma consistía en la “atención al público” para la inscripción al plan “Mi tierra, mi casa”. Divididos en dos turnos, mañana y tarde, para realizar entrevistas personales y cargar la inscripción on-line de los postulantes/aspirantes para concretar el derecho de la vivienda propia. La duración de dicha actividad fue de 4 meses, y la asignación estímulo rondaba los \$1600 mensuales.

2) Ministerio de Desarrollo Social de Santa Fe (2015). Pasantía desarrollada en el marco de un operativo de relevamiento censal de ciudadanos beneficiarios de la Tarjeta Única Ciudadana (TUC). La tarea consistió en recoger una serie de datos a través de una encuesta “online” a los titulares de ese beneficio acerca de su contexto familiar, vivienda, ingresos monetarios, etc. Ejecutábamos diariamente dicha tarea un grupo de alrededor de 200 pasantes de distintas carreras (Antropología, Ciencia Política, Trabajo Social, Comunicación Social y medicina). Dicha experiencia se dio durante tres meses, y la asignación estímulo mensual era de alrededor de \$2500.

3) IAPOS (Instituto Autártico Provincial de Obra Social), delegación Rosario. Consiste en la experiencia más relevante, realizada entre abril 2013 y Octubre de 2014. Por las características que la misma adquirió la tomo como el caso más ejemplificador para abordar la problemática que estructura esta tesina.

Me detendré en esta última experiencia por considerarla de mayor relevancia, y en primer lugar voy a precisar que el IAPOS como cualquier institución puede comprenderse a través del análisis de sus múltiples dimensiones. El IAPOS es la organización que opera en el marco de la institución “Protección y Prestaciones Sociales en Salud”. O sea, es una organización congruente con un orden prescriptivo externo. En este sentido Etkin y Schvarstein

(1989) interpretan desde el paradigma de la complejidad que en el funcionamiento de las organizaciones coexisten dimensiones de orden político, social, antropológico y administrativo: estas coexisten, interaccionan, pero también presentan sus propias leyes de regularidad, a las que podemos nombrar como “dominio” de la organización.

Estos autores reconocen que cada organización anida un orden instituido, siendo éste la conjunción de todos los niveles que lo atraviesan (valores, reglas, creencias, grupos institucionales, organizaciones concretas, grupos o unidades de base) y a la vez se manifiesta en todos ellos no siempre formalizado y visible, dado que en las organizaciones concretas muchas relaciones y formas de operar exceden los códigos, leyes y reglas escritas. Pero aun cuando son ocultas o no explícitas, guardan congruencia con el orden establecido.

De igual modo, la corriente francesa del Análisis Institucional<sup>13</sup> pone énfasis en la importancia que adquiere la presencia de las instituciones en los vínculos y prácticas cotidianas de las organizaciones, en sus grupos y unidades básicas. Esta perspectiva concibe a las instituciones como un lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción. Se opone a la interpretación durkheimniana de la institución como “cosa”, planteando que la misma es algo en movimiento, y que es el resultado entre la relación dialéctica que se establece entre la dimensión instituyente y lo instituido, que producen institucionalización en el devenir.<sup>14</sup>

Por otro lado, desde la mirada de la Sociología de las Organizaciones, Petriella (2006:59) refiere que: *“toda organización constituye un constructo social y desde esa construcción se despliega la acción individual y colectiva de las personas que la conforman. Ese constructo no está determinado ni predeterminado, es el resultado de la acción de las personas dentro de una lógica que trasciende los caminos de la racionalidad o la espontaneidad de los procesos interactivos”*

Este breve repaso sobre instituciones y organizaciones me permite al mismo tiempo localizar el régimen de pasantías en el marco de la institución “Educación Superior”,

---

<sup>13</sup> La perspectiva del Análisis Institucional (Socioanálisis) de origen francesa tiene sus mayores exponentes en autores como René Lourau y George Lapassade. Surge en la coyuntura de los movimientos estudiantiles del mayo francés '68. A parte de su propuesta interpretativa, en términos históricos, se presentó a sí mismo como una corriente de *intervención*. Consultar: “Institución, Implicación, Intervención. Revisando y revisitando las categorías del Análisis Institucional”. (Cora Escolar, 2010)

<sup>14</sup> Consultar *El campo de coherencia del análisis institucional*. (René Lourau, 2000)

funcionando en este sistema como dispositivo de la formación profesional y/o estrategia de experiencia laboral, por lo que esta realidad a su vez nos conecta con la institución “Trabajo”.

Esta experiencia laboral llevada a cabo en el IAPOS (Rosario) la realicé conjuntamente con otros 25 pasantes provenientes de diferentes carreras de la Universidad Nacional de Rosario. Experiencia que realicé durante un año y medio, ajustándose al tiempo máximo de duración reglamentado en la normativa vigente. Los pasantes fuimos distribuidos cubriendo tareas en distintos sectores. Mi experiencia laboral se inscribió en la “Oficina de Beneficios de Excepción”.

Como su nombre lo indica, esta oficina tiene como objetivo prestar determinados servicios y beneficios que no están contemplados en la rutina del vademécum o se encuentran por fuera de los límites de las prestaciones habituales que oferta la obra social. Por lo que el trabajo es eminentemente administrativo y marcado por una lógica fuertemente burocratizada, que va de la atención al público, asesoramiento y gestión de recursos. Mantiene una articulación permanente con el “Área de Auditoría Médica”, “Coordinación de Prestaciones” y “Subdirección del Área Sur-Rosario”. La vinculación con el “Área de Trabajo Social” se concreta básicamente en respuesta a las demandas que provienen de este servicio, en su mayoría solicitud de “asistente domiciliario” y/o pedidos de “internación geriátrica”.

El “asistente domiciliario” es un recurso humano no necesariamente con formación profesional, destinado a personas afiliadas que están física o mentalmente impedidas de manera parcial o total para hacerse cargo de sí mismos, que aun contando con acompañamiento familiar requieren para su mejor conservación apoyo y cuidado extra. La institucionalización geriátrica es para aquellos que por causas agravadas de salud, sin recursos económicos suficientes y en ausencia de familiares referentes se ven obligados a una internación permanente para garantizar su mejor preservación.

A parte de estas coberturas, la plantilla de “beneficios de excepción” contempla: “internación domiciliaria”, “acompañante terapéutico”, “tratamientos psicoterapéuticos en instituciones de salud mental”, “medicaciones no reconocidas en vademécum”, “tratamientos de fertilización asistida”, “pedido de elementos de ortopedia” y “reintegro de dinero por gastos relacionados a diferentes tratamientos”.

Mi proceso de familiarización con las tareas de esta oficina se produjo casi de manera espontánea, sin información previa y sobre la marcha, sin contar con un tutor que

orientara el quehacer de la rutina diaria. Y sin la supervisión externa de la universidad tal como plantea la ley. En una oportunidad me desenvolví completamente sola, por un período de casi dos meses haciéndome cargo de la oficina, tratando de dar respuesta a todo tipo de solicitud<sup>15</sup>.

Hoy en un proceso de distancia analítica respecto de esta experiencia puedo reconocerme en ese momento con un tipo de subjetividad oscilante entre lo ingenuo y lo omnipotente, sin advertir conscientemente que desde esa posición estaba confirmando una situación de trabajo irregular. Cumpliendo tareas y funciones como un trabajador formal sin los derechos y garantías que una relación laboral de carácter salarial contiene. Perdiendo de vista el encuadre legal que inscribe al pasante en una práctica que se supone formativa, de acuerdo a los contenidos curriculares de su formación profesional.

La normativa vigente nos dice:

*“Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en las que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados”.* (Art.12, Ley Nac. 26427)

Sin querer desligarme de la responsabilidad que se desprende de nuestra posición de sujeto, entiendo que las instituciones estatales se aprovechan de la situación del pasante. En cuanto sujeto que se encuentra a punto de recibirse y sin proyecto inmediato de obtener un trabajo formal, a causa de un contexto económico y social que no le oferta oportunidades laborales muñidas de las mínimas protecciones sociales que le permita a su vez proyectarse en el futuro. La representación de un futuro posible que me/nos aloje como consecuencia de un trabajo seguro y estable es casi imposible, teniendo en cuenta incluso las grandes transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, donde la contraprestación, la tercerización, los contratos temporarios, las capacitaciones, las pasantías han acrecentado el valor del individualismo ganándole terreno a las históricas estrategias de agremiación colectiva de trabajadores en su condición de asalariados, irrumpiendo así en sus formas identitarias históricas.

El Estado ve en el pasante una suerte de mano de obra calificada de bajo costo y utilitaria para cubrir determinadas funciones, evitando así la empleabilidad formal, la generación e incorporación de nuevos cargos. El pasante en su realidad (desesperada) por

---

<sup>15</sup> Cubriendo el período vacacional de la encargada de la oficina.

obtener alguna ocupación mínimamente rentada para su subsistencia, mientras incorpora algún tipo de conocimiento que a veces condice con su proceso de formación profesional y otras no, acepta realizar sus tareas incorporando condiciones de trabajo impropias, ajenas a su razón de ser. Con su colaboración contribuye a sostener un contexto de infracción que vive casi en términos de “encerrona trágica”, en el mejor de los casos cuando logra hacer consciente esta situación, por el contrario lo vive como algo natural. Al colaborar con una subjetividad entre ingenua y omnipotente, el o la pasante redobla su alienación y es puro instrumento de repetición sintomática de un contexto perverso.

Independientemente de las variantes en cuanto a los contenidos y las formas en el modo de implementación de las diferentes leyes que vienen regulando el sistema de pasantías como práctica de formación rentada con un estímulo económico, se aprecia la persistencia de un *hábitus* contractual por parte de organizaciones estatales como de empresas privadas, orientado a responder a necesidades ocupacionales incorporando capacidades idóneas pero funcionando como mano de obra barata para cubrir determinados puestos de trabajo. La permanencia en el tiempo de esta modalidad genera el encubrimiento de una relación laboral de tipo formal, ya que el pasante realiza las mismas tareas en la misma cantidad de tiempo que un trabajador de planta permanente, sin gozar de los beneficios sociales ni económicos que se desprenden de esta figura. Esta “desviación” no es sin la colaboración pasiva del pasante. El o la pasante tejen con su silencio, anuencia, conformidad, comodidad o queja continua la trama de esta irregularidad, comprendiendo que esto se realiza en el marco de una situación de mucha indefensión de parte de quienes juegan el rol de pasante. Esta situación de desvalimiento los lleva a evitar conflictos en y con la institución, tampoco entre pares, y nada que ponga en riesgo la posibilidad de perder el ingreso económico. Estos factores resultan altamente condicionantes y conllevan a la naturalización de estos procesos y la incapacidad para reaccionar y demandar colectivamente.

Esta pasividad impide una reacción de protesta contundente y de manera colectiva frente a una sensación de injusticia o destrato. La función del *hábitus* construido naturaliza a la pasantía como dispositivo de empleabilidad de “mano de obra barata”. Y en esta repetición sistematizada es donde deja asentada su eficacia. La persistencia de hacerla funcionar como mano de obra barata encubre una conducta abusiva. Este carácter abusivo es lo que hace al sistema perverso, atenta con la dignidad del sujeto, cuasi en línea análoga con el “acoso laboral en situación de trabajo” que puede padecer cualquier trabajador formal o informal.

El sujeto pasante se encuentra inmerso en una relación de poder que no advierte de primera mano, hay una suerte de consentimiento cómplice y solidario con quien destrata para seguir sosteniendo el estímulo económico que se experimenta como vital y necesario y al cual, el pasante le asigna el rango de “salario”. Estas anomalías, entre otros factores produce la desviación de sentido del sistema de pasantías, que luego destacaremos más adelante recuperando las voces de los entrevistados.

Siguiendo con el análisis y de acuerdo a la distinción conceptual realizada en los inicios de este apartado, podemos decir que el pasante tiene un “trabajo” pero no un “empleo”. Este trabajo supone unos tipos de actividades por las cuales recibe un estímulo económico y no un salario. La frustración se produce cuando el pasante apela a su reconocimiento como trabajador formal, cuando no lo es en términos legales, aunque realice fácticamente tareas asociadas a esa categoría. De esta manera el discurso de las pasantías pasan a ser el recurso esteticista por excelencia de una relación laboral encubierta bajo el pretexto de actividades formativas para estudiantes.

Si bien la Ley de Pasantías establece que debe designarse un/a tutor/a académico por parte de las casas de estudio para los pasantes, quien debe velar por los intereses y derechos de este actor y realizar los informes en relación a sus prácticas, este recurso se pudo constatar (aun) totalmente ausente en sus funciones operativas designadas por el CUP (Centro Universitario de Pasantías). Esto completa el funcionamiento devaluado de las pasantías, al no contar con la debida orientación y contención que le debe garantizar su dependencia institucional universitaria. Esto termina por configurar un contexto desolador para los estudiantes-pasantes, expuestos en ocasiones a reiteradas situaciones de abuso de autoridad, amedrentamiento y ejercicio de poder arbitrario por parte de las jerarquías o del personal en general de la empresa u organismo que lo contrató.

En mis propias experiencias, soporté destrato y maltrato en la forma de recibir órdenes por parte de jerarquías que establecían arbitrariamente horarios, días de trabajo, imposición de formas de atención, por fuera de las pautas estatutarias convenidas. Impartiendo un mecanismo de privilegios no instituidos formalmente sobre los trabajadores de planta permanente, en desmedros de los nuestros, generando conflictividades internas y perjudicando a los beneficiarios.

Las pasantías representan para los estudiantes avanzados en sus carreras de grado, especialmente para los estudiantes provenientes del interior de la provincia y/o del país, una

“ayuda económica importante”, si bien el monto asignado es bastante inferior a lo que recibe un trabajador formal, aunque cumpla con las mismas tareas dentro de la misma carga horaria. Adicionalmente les representa la ilusión de que “tener una pasantía” es tener “un trabajito”, es la llave para ingresar al mercado laboral, obtener experiencia en diferentes ámbitos y permitir abonar el camino para acceder ulteriormente a una ocupación formal.

En síntesis, esta ilusión anida el deseo de hacer el trabajo para obtener un *empleo*. Esta posición deseante es más real que la posición ficcionada de sostener a la pasantía como si fuese un trabajo formal y exigirle atributos en esa dirección cuando por ley no existe.

Lo detallado hasta aquí nos permite observar esa *zona gris* que al decir de Adamani (2012) se desliza entre el trabajo y las pasantías, ya que este dispositivo aparece como forma de precarización laboral encubierta, con escaso costo legal y salarial que se utiliza fraudulentamente como reemplazo de puestos laborales efectivos, descuidando así el propósito “formativo” de las mismas.

Siguiendo a esta autora la inserción laboral de los jóvenes dejó de ser el paso de la educación al trabajo, para comenzar a ser un proceso donde se intercalan períodos de desocupación y formación con empleos precarios.

Sostiene que el trabajo, como integrador social, no ha dejado de ser un referencial identitario para los jóvenes, sino que se ha transformado su sentido en relación a otras épocas, en las que el trabajo era pensado como la tarea a llevarse a cabo a lo largo de toda la vida.

Diana Menéndez (2010) analiza la precariedad laboral en el Estado, reconociendo sus raíces en las reformas de los años ‘90 expresadas por fenómenos tales como: congelamiento de la planta permanente e implementación de contratos precarios en la administración pública. Esta realidad marcó el escenario político y social privilegiado para que las pasantías ganaran protagonismo como propuesta o “salida” laboral para ciertos jóvenes de la comunidad estudiantil universitaria, frente a otros sectores generacionalmente en desventajas afectados por despidos, “retiros voluntarios”, jubilaciones anticipadas o inducidas. Estrategias que no han dejado de reproducirse hasta nuestros días.

Esta *desviación* del sentido de la razón de ser de las pasantías, evidenciado en esa hibridación que se da entre el trabajo y el no trabajo, hace que los sujetos afectados actúen y se desenvuelvan con tanta tolerancia que llevan esa *desviación* al terreno de lo habitual. Esto encubre un mecanismo perverso en el que la institución Trabajo y la institución Educación

Superior en interacción con su medio ambiente y con aquellas funciones que la sociedad espera que éstas cumplan convalidan esta desviación sin mediar ningún tipo de sanción.

La trama perversa se teje con un discurso impregnado de eufemismo que llama “pasantes” a quienes asumen funciones de “trabajadores”. Esto supone la existencia de una violencia simbólica porque se instala una pauta de relación social que se impone como “normal”, que se hace cultura o más bien contra-cultura del trabajo por su componente destructivo. Parafraseando a Jorge Etkin (1989) la pasantía así presentada, funciona como táctica perversa, es violencia discursiva porque moldea arbitrariamente comportamientos y fabrica sus propios cómplices de crímenes de obediencia: “la pasividad o la resistencia insuficiente de los contratados permiten explicar la persistencia o durabilidad de lo destructivo” (Etkin, J. 1989:251). Pero entendemos que los pasantes al igual que cualquier trabajador formal necesitan de sus lugares de trabajo para existir y los riesgos que asumen (asumimos) son por temor a la desocupación, a la exclusión.

Es aquí donde ciertos principios éticos, que operan como marco normativo del desempeño de los integrantes de una organización/institución, se diluyen y se legitiman las transgresiones. Se produce una disociación entre aquello que se dice, teniendo en cuenta la letra de la legislación vigente y aquello que realmente se hace, produciéndose así una doble moral en las organizaciones involucradas, en el cruce entre Trabajo y Educación, en donde se inscriben también las subjetividades, los discursos y las prácticas de los propios pasantes/estudiantes que acompañan frecuentemente este proceso de manera a-crítica.

El dispositivo “pasantías” no es un hecho fortuito, no ocurre accidentalmente, es un artificio que actúa intencionadamente y que en su reproducción permanente descansa su eficacia.

En el IAPOS el régimen de pasantías se mantiene funcional a los valores o ideologías de la organización misma. Están integradas al funcionamiento interno de la institución (articulación y coordinación de diferentes funciones), forman parte de la división y la organización del trabajo y del espacio de las relaciones sociales: Vale decir de modelos ideológicos y culturales de control y de movilización de los trabajadores. En el IAPOS predomina una forma tayloriana de la organización del trabajo, donde la invención del puesto de trabajo es la unidad organizacional básica, se yuxtapone con la concepción según la cual el empleado (al igual que el obrero en la fábrica) es considerado como una fuerza de trabajo y no como una persona.

### III. a) Recuperando el relato de otras experiencias

En pos de seguir enriqueciendo el análisis emprendido en este apartado voy a recuperar las informaciones obtenidas de las entrevistas semi-estructuradas realizadas a cuatro pasantes-estudiantes mujeres y un varón, de entre 27/28 años. La mayoría de ellos ya egresados de la carrera de Trabajo Social. Las entrevistas fueron realizadas en distintos momentos del año 2017.

Esta escueta “unidad de observación/análisis” opera como fuente de referencia reflexiva y no como dato muestral. La misma nos permite en principio identificar la lectura de algunas variables posicionales consideradas, graficadas en el siguiente cuadro:

N° entr	sexo	edad	Institución	año	duración	Horas semanal	Monto percibido
1	M	27	IAPOS	2012/2013	Año y medio	20 hrs.	1246/3000
			DPV y U	2016/2017	Un año	4300/4700	
2	F	27	DPV y U	2014			4000/4500
3	F	28	DPV y U	2016/2017	Un año		

4	F	27	DPV y U		Año y medio		1700/2200
5	F	27	DPV y U	2010/2011	Año y medio	3 hrs.	3000/5000

Observaciones s/datos recogidos <sup>16</sup>

Respecto de las variables de carácter cualitativo puestas en juego, procuramos que la mirada fuera fundamentalmente puesta en la comprensión de la perspectiva de quien responde, intentando captar su experiencia vital respecto de la problemática abordada.

Las dimensiones/variables a destacar son: *“grado de conocimiento de la Ley de Pasantías vigente y su implementación”*, *“grado de conocimiento de los convenios entre las*

---

<sup>16</sup> Entrevista N° 1: El entrevistado refiere haber realizado dos experiencias en distintos momentos de su formación profesional. - Entrevista N° 5: La entrevistada refiere haber realizado dos experiencias distintas en la misma dependencia institucional, en el marco de dos espacios bien diferenciados: una en el marco del programa “Mi tierra, mi casa” llevada a cabo en “El Patio de la Madera” (en donde trabajó 3 meses) y la otra en “Zona Cero” (en donde trabajó 13 meses) corresponde a un barrio de la periferia norte de la ciudad de Rosario. Considerada una zona de riesgo social, por lo que el monto percibido fue mayor respecto de otras en ese mismo período, equiparándose a los montos percibidos de pasantías realizadas en años posteriores 2014/2017.

*Organizaciones y la Facultad”, “representación de la función social de las pasantías”, “motivación que lo/la impulsó a tomar una pasantía”, “beneficios y/o perjuicios producidos durante la experiencia” ¿proporcionó algún conocimiento vinculado a la profesión?*

El 90% respondió que al momento de incorporarse al sistema de pasantías era mínimo el conocimiento que disponía sobre sus disposiciones legales. A medida que iban transitando la experiencia fueron incorporando algunos conocimientos a partir de quejas e irregularidades que se les presentaban sobre la marcha. También era nulo el conocimiento respecto de la calidad del convenio que se firmaba entre las instituciones y la unidad académica involucrada, a causa de escaso interés o falta de atención.

La mayoría hizo referencia a un tipo de información vaga, con muy baja implicación respecto de sus derechos y deberes. De las opiniones vertidas se desprende las siguientes distinciones; 1) sistema de pasantías como algo que conocen a medias relacionado a “lo laboral”, (esto es un comentario recurrente que circula entre pares mientras cursan la carrera) y 2) mínimo conocimiento acerca del contenido normativo de la Ley.

Para ilustrar el grado de conocimiento recuperamos la textualidad de algunas entrevistas:

*“...es una especie de convenio, creo...no tengo mucha idea”. “Después que las hice, empezaron a aparecer algunas quejas que tenían que ver con el no cumplimiento de la Ley, por ejemplo días de vacaciones... (Entrevistada “C”, 27a.)*

*“que es una cagada...” “De la legislación, poco y nada, bah! Del convenio, me lo dieron pero no le presté atención...”. “...en la entrevista te dicen un cosa y después es totalmente otra...” (Entrevistada “N”, 28a.)*

*“Es una ley que les da trabajo a muchos estudiantes que realmente lo necesitamos, lo queremos” “...la Ley...por ahí no conozco en detalle...puedo hablar desde mi experiencia en la práctica...ahí se pueden reconocer las desventajas...en la práctica se ven...” (Entrevistada “G”, 27a.)*

*“Uh, nada (risas) No. Ni idea, nada”. “...sé que salen pasantías cada tanto...pero del sistema de pasantías, de cómo se seleccionan, convenios... (Gesto facial de desconocimiento). “...de la Ley ignorante total”... “Yo fui abusiva del sistema (risas)”... “lo*

*usé, lo exprimí y salté” ... “debería haberla leído(a la Ley) pero no la leí”. (Entrevistada “J”, 27a.)*

Solo un entrevistado respondió tener conocimientos detallados y acabados sobre el funcionamiento del régimen de pasantías e información precisa sobre sus límites y alcances y de la calidad de los convenios entre la Universidad y las instituciones públicas o privadas donde las pasantías se llevan a cabo. El grado de conocimiento revelado deviene de su participación política y de su militancia activa y de su rol como asesor estudiantil que lo tuvo como actor central en un espacio específico destinado a la discusión sobre la ley mientras cursaba su carrera de grado.

No obstante a este capital, que le permitía tener sólidas herramientas argumentativas frente a la detección de determinados abusos o irregularidades, no pudo evitar ser preso de una posición subjetiva ambivalente al tener consciencia de la propia colaboración con esas irregularidades y de la propia responsabilidad en el desarrollo del malestar que la situación provoca y le provocaba

Podemos observar que el o la pasante en su participación consciente en actos injustos introduce un cálculo para mantener su lugar y el “beneficio” que esto le promueve, sin poner en riesgo su futuro o su carrera acepta la propuesta que se le ofrece y en ese cálculo racional inscribe una colaboración “sin flaqueza” como refiere Dejours (2006).

Se puede apreciar que estas actitudes o comportamientos están impulsadas por estrategias motivacionales que tienen que ver con: 1) generar un ingreso económico y ganar en experiencia laboral. 2) obtener “el primer trabajo”. 3) ganar experiencia laboral relacionada a la formación profesional.

De los entrevistados surge:

*“nosotros nos sabíamos que íbamos a hacer, que si bien sabemos que son pasantías educativas en la formación de grado, había que hacer el trabajo igual o mayor al personal de planta.” ... “al tiempo entendés la lógica de que sos un empleado administrativo contratado por menos de la mitad del sueldo mínimo” ... “las instituciones y los jefes directos desconocen totalmente el régimen de pasantías y los estudiantes también lo desconocemos” ... **“la motivación es tener el primer trabajo, la experiencia laboral”. “cuando haces una segunda pasantía ya lo hacés por dinero, no buscás experiencia”.***

Estas respuestas infieren la existencia de un consentimiento cómplice y solidario para con quien destrata, para seguir sosteniendo el objetivo de mantener el ingreso económico transitorio. Aquí el sentido no está puesto en el trabajo sino en lo que “me retribuyen” económicamente por hacer el trabajo.

De los relatos se desprende que en un primer momento reina una alegría infantilizada de hacer como si se tiene un empleo, cuando no lo es, se atraviesa una sensación de euforia, como lo deja expresado uno de los entrevistados: *“¡fue una alegría haber conseguido el trabajo!”* ... *“la primera pasantía fue mi primer trabajo”* ... *“aunque te paguen tres pesos te sentís un millonario”*. Al mismo tiempo esta sensación convive con mecanismos de defensas de carácter individual ante la percepción y vivencia de diferentes formas de destrato institucional como: someterse a conductas arbitrarias por parte de las jerarquías, jefes u otros trabajadores de planta, hacer la misma cantidad de tareas que un trabajador formal pero en desigualdad de ingreso. Ante estas situaciones se ha respondido: *“así son las cosas”*, *“no se reclama por no tener que enfrentar a los directivos... a los jefes inmediatos para no generar un clima de trabajo hostil”*, *“aguantar la hostilidad hasta terminar el período de duración de la pasantía”*. Otros apelan a: *“hago la mía”* y *“la paso mejor”* *“cuando entendés la lógica de que sos un empleado administrativo es cuando te das cuenta en qué lugar estas parado, ahí se hace menos dificultoso y se te hace más llevadero”*.

Estas respuestas dejan entrever un contexto que pareciera transcurrir sin sufrimiento y sin placer, mediado por un cálculo racional para capitalizar ventajas en una relación en la que se hace consciente niveles de indefensión.

En este sentido no se registra una reacción de protesta contundente y de manera colectiva frente a una sensación de injusticia o destrato. Adicionalmente afectada por el alto nivel de desconocimiento que en su mayoría los pasantes tienen de la norma, esto desemboca en un débil manejo de sus reclamos individuales o grupales, respecto de la regulación y del debido cumplimiento de sus derechos y protecciones.

Siguiendo con el análisis de la variable *“beneficios y perjuicios experimentados durante la experiencia”* se detectan quejas esencialmente centradas en el no cumplimiento de los tiempos reglamentarios sobre vacaciones o de ciertas licencias como: por examen, enfermedad, accidente de trabajo o licencia por maternidad (Art. 15 de la Ley 26427). Si bien la ley no hace una mención explícita referida a licencia por vacaciones, el artículo citado refiere: *“los pasantes reciben, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los*

*beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación...”.*

No obstante, las entrevistas revelan que: *“La gran parte de los pasantes no suelen realizar reclamos por miedo a perder la oportunidad de trabajar y obtener su dinero para subsistir” ...*

Con relación a los “beneficios” proporcionados por la experiencia detectamos que: 1) el *ingreso económico*<sup>17</sup> lidera la lista, 2) le sigue la obtención de “experiencia laboral”, 3) “el disfrute del primer trabajito”. 4) “la obtención de puntos para futuros concursos provinciales”. 5) foguearse en experiencia laboral (“la que sea/pagar el derecho de piso”).

Este punteo de consideraciones me llevó a la siguiente interrogación:

### **III. b) ¿Formación profesional en el régimen de pasantías educativas o búsqueda de acceso al mercado de trabajo?**

Este interrogante se desliza del análisis de las respuestas obtenidas de las entrevistas realizadas. Dichas respuestas denotan la posición y el rol del Estado a través de las instituciones que adhieren al régimen de pasantías. Tales son los casos que venimos analizando, IAPOS (Rosario) y Dirección Provincial de la Vivienda y Urbanismo en, en las cuales se puede observar el régimen de pasantías expresándose como dispositivo de “contratación-empleabilidad de mano de obra barata” revelado en los dichos de los entrevistados:

*“...porque desde mi punto de vista las instituciones del Estado, al margen de estar desbordadas de su demanda, de necesitar atender y que los gobiernos y los Estados no van a contratar o a poner en planta permanente empleados, es más fácil ya que existe esta posibilidad de evadir el ingreso a planta de algunas personas, es más fácil ya tener un convenio con la Universidad, porque hay convenios, hay una Ley que ampara y con la figura de la enseñanza, del aprendizaje en el territorio o en el espacio institucional, para las instituciones uno es mano de obra barata, y en ese momento las instituciones y los jefes directos desconocen totalmente el régimen de pasantías y los estudiantes también lo desconocemos”.* (Entrevistado “M”, 28a.)

---

<sup>17</sup> Nadie de los entrevistados se refiere en términos de “asignación estímulo”. Este término propio de la Ley es reemplazado en la voz de los pasantes como: “entrada económica”; “ingreso” o “sueldo”.

Reina un desconocimiento generalizado de la normativa, la Ley explicita que las pasantías son “actividades formativas” para estudiantes en organismos públicos o empresas privadas y dice: ... “sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados” (Art. 2 Ley 26427),...

*“la mayoría de las veces esa premisa suele resultar engañosa...la mayoría de las oportunidades de realizar pasantías que se nos ofrecen, terminan siendo vacantes administrativas en la administración pública y no directamente vinculadas a lo inherente al trabajo Social”<sup>18</sup> :*

*“...sos un empleado administrativo, contratado por menos de la mitad del sueldo mínimo (de un trabajador de planta), tenías una cierta cobertura y bueno, necesidad de algún estudiante que está haciendo la cerrera el primer trabajo siempre está bueno...” ...“para concluir, para nosotros (pasantes) era un primer trabajo, o una experiencia siendo el trabajo administrativo, que poco a veces tenía que ver con la formación específica, y por parte de los jefes o de los empleados que nos tomaban en sus lugares, muchas veces con resistencia, porque tal vez era también hasta contradictorio... les servíamos para hacer cosas que quizás ellos no quería hacer, de archivar papeles, ordenar cajas y atender al público y a la vez resultarles incómodos porque estábamos invadiendo cierto espacio de trabajo, que tiene lógicamente cualquier espacio institucional... porque no sos profesional sos estudiante y no conocés la dinámica institucional. (Entrevistado “M”, 28a.)*

En el caso de aquellos que han transitado por más de una experiencia, intervaladas por dos o tres años unas de otras, llegan a reconocerle a las pasantías la posibilidad real y concreta de “fogearse en lo institucional”. Contraponiéndolo de manera comparativa con sus experiencias de prácticas pre-profesionales que llevan a cabo como exigencia curricular durante el cursado de la carrera.

*“...nuestra formación tiene que tener eso. Tiene que estar fogeado institucionalmente, porque en los centros de prácticas estamos tutelados por un colega de terreno, estamos cuidados, ahí no, en la pasantía estás solo, sos un empleado más como cualquier otro. Marcás dedo, te vas y te pueden sancionar y discutís permanentemente porque **nunca fue entendido como espacio de aprendizaje, sino que es un espacio laboral**, de trabajo, tenés que ir a trabajar y cumplimentar las horas y trabajar hasta romperte la cabeza. **El***

---

<sup>18</sup> Pensamiento colectivo extraído de las entrevistas y de la propia experiencia personal

*espacio de práctica te foguea poquito, casi nada, porque es un espacio realmente de aprendizaje, que tiene que ver con la academia, el laboral no...*<sup>19</sup> (Entrevistado “M”, 28a.)

Una suerte de “tómbola” es lo que marca la diferencia entre tener o no tener una experiencia de pasantía acorde o pertinente al proceso de formación profesional. Las oportunidades para trabajar en un área vinculada al Trabajo Social están ligadas al azar. El destino casi sentencial de la mayoría es “*cubrir diferentes bacantes, o mejor dicho “huecos” o “baches” que tiene toda la administración pública provincial*”.

Las pocas experiencias positivas detectadas han sido desarrolladas en el Área de Asistencia Comunitaria y en el Área Social, ambas de la DPVyU.<sup>20</sup> Los pasantes titulares de estas experiencias muestran una subjetividad enriquecida devenida de la construcción de vínculos amables gestados en situación de trabajo, propiciando un espacio laboral cómodo y sin presiones, favorecedor para el trabajo en equipo. Lo que permitió incorporar no solo el aprendizaje del componente burocrático y administrativo que toda organización de trabajo tiene, -el “trabajo de oficina”- con sus fases operativas y técnicas-, sino también introducir el trabajo en terreno en el abordaje de “situaciones habitacionales”, más ligado a las incumbencias profesionales. Complementado con un espacio de formación encuadrado en el seminario de Hábitat

En este sentido las expresiones más frecuentes de quienes han transitado por un clima de trabajo más favorable refieren:

*“...en mi caso, la vuelvo a repetir, como experiencia a mí me sirvió muchísimo...”*  
(Entrevistada “C”, 27a.)

Igualmente la incorporación de aprendizajes y conocimientos estrictamente relacionados a la formación profesional es escueta y acotada, reducida a presenciar entrevistas y/o confeccionar informes sociales. Técnicas que se inscriben en una lógica altamente

---

<sup>19</sup> El foguearse está asociado al “pulirse”, este es el término utilizado por el entrevistado, para graficar como en la práctica como pasante te anoticiás casi brutalmente con el funcionamiento de la institución. Esto te puede frustrar, angustiar o movilizar una curiosidad creativa para aprender e incorporar conocimientos que incluso el jefe/jefa inmediato desconoce o no maneja totalmente: “*yo me sentaba a leer de mi jefa las reglamentaciones (referidas a discapacidad) que mi jefa no leía, así me autogestionaba respuestas más solidas frente al afiliado*”.

<sup>20</sup> El Área de Asistencia Comunitaria fue creada por un operario, y a su vez después contó con un equipo todo compuesto de trabajadores sociales, es un área que integra, orgánicamente hablando, lo que es el área más grande, que es “Emergencia Habitacional. Constituye la parte más antigua de la DPVyU, que ha pervivido a cambios de gobiernos y persistido sin modificaciones. (Información obtenida en el marco de las entrevistas)

burocratizada, normativizada, respondiendo a formatos pre-diseñados, homogéneos, estandarizados:

*“los informes eran siempre los mismos, no se discutía, ya estaban planteados así y nos acomodamos a ese informe que se venía haciendo. Y así aprendí/aprendimos”* (Entrevistada “C”, 27a.)

Otras experiencias asentadas en el Área Social-Comercial de la misma repartición no han corrido con esa misma suerte ya que refieren a diferentes padecimientos vinculados a lo que se entiende por “desamparo institucional”, traducido en abuso de poder, restricciones de beneficios, abuso de autoridad, retaceo de información, exceso de tareas. En ese contexto los pasantes eran obligados a tomarse los días por estudio como “eventuales” y de manera fraccionada. Esta situación los llevó a instalar reclamos en “Recursos Humanos” sin que prosperaran, a causa de evitar este personal enfrentarse con la jefa del área.

*“en vez de tratarnos como pasantes no trataban como esclavos, porque no solamente yo estaba o hacía las tareas del Área Comercial sino también tenía que ayudar a los abogados, a los contadores, pero lo que hice mayormente era limpiar todo el archivo, que no era mi trabajo y bueno, no siempre tenía un puesto fijo”... “de terror... esguinzada también...con bronquitis la directora de mi sector me quiso mandar a hacer visita domiciliaria y bueno, se armó un lío...no me daban los días por enfermedad, no podía faltar más...”* (Entrevistada “N”, 28 a.)

*“nos dijeron que éramos pasantes y no merecíamos vacaciones, así que el año pasado no las tuvimos, este año tampoco tienen”... “fue de terror: además trabajábamos sin aire porque se había roto, no podíamos ir siquiera en bermudas, y al estar sin aire nos desmayábamos un montón... fue de terror”* (Entrevistada “N”. 28 años)

Se reconoce que el acceso al aprendizaje del quehacer del trabajador/a social estuvo limitado o restringido, visualizando que uno de los aportes principales brindados por la experiencia fue la posibilidad de ejercitar el Análisis Institucional: *“conocer el campo”... “cómo funciona el sistema”... “cómo encara la política de vivienda la provincia”... “el tema de la burocracia, reconocer todos los circuitos que hace”... “ventajas y desventajas de la burocracia”...* Otro aspecto a destacar es el entrenamiento adquirido en el desarrollo de aptitudes personales, venciendo barreras como la timidez y dificultades para hablar en público y con el público, limitaciones para establecer una conversación con beneficiarios, pares o

jerarquías, “fogearse en el pararse frente a otros”. Este contexto, con sus determinantes y condicionantes se replican en las experiencias sobrellevadas en el IAPOS mostrando cada institución sus particularidades.

El plus de formación o la adquisición de conocimientos que pudieron capitalizar los sujetos pasantes estuvieron íntimamente vinculados al monto de curiosidad, de creatividad, de estímulo y de audacia subjetiva que cada uno pudo auto promoverse, auto habilitarse, para obtener una ganancia de placer que los conciliase con el deseo de trabajar aprendiendo, más allá del magro estímulo económico asignado y de la hostilidad del contexto laboral experimentado en situación de trabajador-pasante.

*“me las ingeniaba para ir a hacer las visitas domiciliarias a los Fo.Na.Vi y no estar ahí adentro” ... “patear” cada uno de los Fo.Na.Vi... conocer la ciudad me lo permitió haber trabajado en Vivienda”. “hacía todo lo posible para no estar ahí adentro” (Entrevistada “G” 27 años)*

Se puede observar que el capital obtenido proviene más del enriquecimiento subjetivo relacionado a la práctica de aprender a tratar con la gente, a romper con conductas estereotipadas que a la adquisición de conocimientos estrictamente profesionales. De todos modos persiste casi como conclusión unificada que cada quien hace de la pasantía una experiencia estrictamente personal, más allá de las herramientas prácticas-discursivas comunes que la letra de la ley provee. Cada quien hace lo que quiere o lo que puede con ella:

*... “cómo cada uno lo toma, si le sirve o no... es personal, digamos”.*<sup>21</sup>

Se supone que los convenios de pasantías impulsados desde la Universidad y, específicamente en nuestro caso donde se involucran los objetivos e intereses curriculares de la Escuela de Trabajo Social, deben bregar por mantener una coherencia interna en su modo de implementación ajustados a la finalidad académica y al objeto de estudio que asume su plan de estudios vigente, el cual especifica: *“...formar profesionales en la disciplina del trabajo Social, capacitados científicamente en el área de las ciencias sociales, para investigar, analizar e interpretar las problemáticas sociales, en el marco de las políticas sociales, para elaborar estrategias de intervención a nivel individual, grupal, institucional y comunitario que logren modificar las causas que las produce” ... “el objeto de estudio de la presente carrera comprende las relaciones sociales que se estructuran entre los sujetos, en función de las*

---

<sup>21</sup> Conclusión compartida por la mayoría de los entrevistados.

*necesidades y el contexto social particular y general, que permita un abordaje de las problemáticas”*

En este sentido:... *“los estudiantes reconocemos que la experiencia en las mismas poco tiene que ver, o poca relación se da entre dicha práctica y la formación profesional...las tareas que desempeñamos como pasantes no nos acercaba al desempeño de un/a trabajador/a social, que si bien siempre podemos vislumbrar algo del trabajo que lleva adelante o que puede realizar un trabajador social en las diferentes instituciones u organizaciones en las que se insertan, - nuestro trabajo - así denominado por nosotros los pasantes es meramente administrativo”*<sup>22</sup>

*“en la que yo estaba (DPV) consistía en ir a pedir que salden la deuda, no creo que le sirva al futuro trabajador social....pero bueno, era lo que me tocaba hacer: reclamar la deuda y ofrecerles un comodato o una locación me parece que no aporta....lo que me aportó fue conocer el terreno y a la gente y ver las diferentes formas de vida”* (Entrevistada “N”, 28a.)

La expresión práctica de las pasantías, puesta así de relieve, se contrapone al discurso oficial promovido por el “Centro Universitario de Pasantías (CUP) dependiente de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencia Política, o al menos quedan empantanadas en un terreno sinuoso. El CUP aspira entre sus objetivos generales vincular al estudiante con el medio social, productivo e institucional para el cual ha sido formado, al tiempo que fomenta las relaciones entre la universidad y los organismos públicos y privados, a nivel municipal, provincial, nacional e internacional. Brindar a los alumnos de la UNR la posibilidad de adquirir experiencia, a partir de incursionar en la práctica profesional e insertarse en el ámbito laboral. Tiene facultades de coordinación y fiscalización, tanto sobre las actividades de pasantías como sobre los convenios celebrados dentro del marco normativo impuesto por la legislación vigente en la materia.

Dadas las irregularidades no solo manifestadas, detectadas, sino también vivenciadas por los propios sujetos pasantes, esas facultades son débilmente identificables, constatables, prevaleciendo un halo de responsabilidades (compartidas) dispersas y difusas. Un claro ejemplo de esto es la intemperie referencial que vivencia el o la pasante al no distinguir quién cumple el rol de “docente guía” (del lado de la academia) y de tutor/a (del lado del organismo o empresa) quienes deben realizar el acompañamiento pertinente e informes

---

<sup>22</sup> Idem anterior.

periódicos acerca de sus desempeños (norma explicitada en la Ley). Esta confusión de no saber quién es quién para dirigirse ante cualquier eventualidad, en la mayoría de los casos es producto de que esas figuras-roles de raíz no han sido designadas, nombradas o habilitados, siendo mayoritariamente la coordinación del CUP el espacio preferentemente identificado por los sujetos pasantes como depositario de sus reclamos, malestares y quejas que son generalmente presentadas en el marco de estrategias o demandas individuales. Lo llamativo de esta situación es que la universidad, comúnmente, no se ve inquietada por controles que no funcionan adecuadamente.

## REFLEXIONES FINALES

Luego del trabajo realizado, quiero manifestar que mis conclusiones (de carácter siempre provisorias) no se inclinan a salvar ni a denostar al régimen de pasantías, sino que tienden a jerarquizar una mirada crítica sobre la trama de su funcionamiento y su impacto en las subjetividades de los estudiantes que deciden transitar por dichas experiencias en su proceso de formación profesional.

Si bien la Ley N° 26.427 del año 2008 representa un salto cualitativo en términos prácticos discursivos respecto de su antecesora aprobada en el período menemista, ya que propone un camino de des-precarización de las condiciones de trabajo de los jóvenes estudiantes que recién inician su historia laboral, al mismo tiempo la misma no significa la solución a todos los males de aquellos que desean vincularse al mundo del trabajo en el marco de una experiencia formativa universitaria. Ya que su puesta en práctica sigue evidenciando la pervivencia de un vicio recurrente: “la de hacerla rodar como una relación laboral encubierta” institucionalizando una “irregularidad” que funciona como “un secreto a todas voces”.

Corrida de su letra legal, esta desviación se ha instalado como algo “natural” favoreciendo la tolerancia de lo impropio, reiteramos: como “estrategia de contratación de mano de obra calificada a bajo costo”. Esta naturalización ha permitido que esta maniobra no se constituya en un delito sino, en un tipo de “irregularidad” que todos/todas desde algún lugar confirmamos con distintos grados de responsabilidades, donde distintos sujetos ponen en juego diferentes cálculos e intereses para sacar la mejor tajada de ella.

En este escenario la colaboración de los/las pasantes constituye un engranaje esencial, que sin ser los ideólogos de esa “irregularidad” entran en el conformismo de aceptar una realidad que parece inmodificable: “así son las cosas” se repite una y otra vez como mecanismo individual de defensa en la adaptación al malestar. Al cual se le responde con: “hago la mía y la paso mejor”... “aguantamos la hostilidad hasta que se termine la contratación”.

En virtud de lo expuesto, Dejours (2006:12) nos advierte de lo preocupante que resultan algunas estrategias defensivas ya que *“ayudan a cerrar los ojos frente a algo que, sin embargo, intuimos como penoso”*. Por lo tanto nos invita a un análisis crítico de las mismas, considerando a la vez que esto no es azaroso, es producto de pautas de comportamientos aprehendidas y construidas por hombres y mujeres.

-“Así son las cosas” – en su resonancia casi sentencial más que una forma inteligente de adaptación a la realidad refleja el empobrecimiento propio de la alienación que se expresa en una subjetividad resignada. En este sentido la mortificación transcurre en una sordina renegada, vale decir: fruto del acostumbramiento los afectados secretan la situación negativa en la que se encuentran.

La convivencia con esta irregularidad sostenida en el tiempo hace que su modo de implementación se imponga como “modelo organizado” al cual todos se ajustan pero, sin dejar de constituirse en una trampa para quienes están implicados de manera perjudicial. En este sentido el o la pasante logra vía la resignación, el acostumbramiento o mediante la queja repetitiva soportar el malestar que le generan partes de esa “irregularidad”, a causa del temor a no ser considerado, reconocido, o por miedo a perder el “ingreso” o “el trabajito” tal como refieren los pasantes en sus dichos. Estos comportamientos conforman mecanismos defensivos individuales de tipo catárticos que carecen de potencia para la construcción de un colectivo que reúna las fuerzas instituyentes necesarias para desactivar la desmentida<sup>23</sup>.

Este contexto perturba la acción política, malogra la fundación de una protesta como expresión de defensa colectiva, a causa (principalmente) de una insuficiencia de percepción del sufrimiento o del malestar del otro. Esta situación alimenta y ensancha el lugar de la infracción impidiendo el pasaje a una trasgresión fundante de toma de conciencia, que produzca una ruptura, una trasgresión legítima que retire al sujeto del reducto de la resignación acobardada, de la merma de inteligencia, de la “estabilidad mortificada”. (Ulloa, 2007)

El análisis emprendido nos ha llevado a comprender mejor que el funcionamiento (distorcionado) del régimen de pasantías no es natural, sino que está tejido y sostenido por reglas de conductas construidas por un encadenamiento de responsabilidades subjetivas.

El aporte analítico desde la formación del Trabajo Social que hemos podido hacer en esta producción proviene de nuestro diálogo con otras disciplinas y con la realidad misma y de los saberes apropiados durante las experiencias de pasantías realizadas a la par de las prácticas preprofesionales que protagonizamos durante el proceso de formación de grado. El análisis desde el punto de vista metodológico se ha nutrido de manera particular de las

---

<sup>23</sup> La desmentida en psicoanálisis está asociada al mecanismo de renegación (repudio que impide advertir las condiciones contextuales en las que se vive) Por ejemplo el clima de hostilidad intimidatoria. La renegación es negar una realidad social en la que se está inmerso o negar las características de esa realidad social y negar que se niega.

herramientas teóricas que nos provee el Análisis Institucional. Bibliografía (obligatoria) que afortunadamente el proyecto curricular académico vigente incluye, impactando significativamente en nuestro proceso de aprehender el saber-hacer de la profesión. Esta perspectiva contribuye a mantener activo el pensamiento crítico y a no perder de vista que la intervención es una praxis eminentemente socio-política.

Esta postura nos lleva a resaltar la dimensión política del ejercicio de la profesión, la cual constituye uno de los modos de abordar el desciframiento de los proyectos profesionales: *“la dimensión política es el componente ineludible de la intervención profesional en tanto ésta se desenvuelve en el marco de relaciones sociales inscriptas en la lógica capitalista y, por lo tanto, no inmune a las contradicciones que devienen de dicho orden social”*. (Lera, I. 2015:155).

Amparada en este encuadre, tanto la recuperación analítica de la propia experiencia como la de los compañeros entrevistados me ha permitido comprender y constatar más claramente, como bien nos señala Lera (2015:155) que: *“nuestras intervenciones (como le sucede a cualquier trabajador)<sup>24</sup> se dan en el ámbito de las relaciones de poder, y esto inevitablemente, necesariamente, nos vincula con la cuestión política”*

Siguiendo con esta línea de abordaje, Lourau y Lapassade (1981) planteando un paralelismo con el inconsciente freudiano, toman al Análisis Institucional como esa herramienta que permite precipitar el develamiento del *inconsciente institucional*: “lo no dicho”. Vale decir, se pretende develar la raíz del conflicto siempre inherente en el campo del poder y para ello proponen una descomposición, un desciframiento del componente instituido a partir de un análisis dialéctico del concepto de institución. Lourau (2000) va a plantear que la institución es el *movimiento de lo instituyente y lo instituido que producen institucionalización en el devenir*. Tres categorías que responden funcionalmente a tres momentos del concepto: universalidad, particularidad y singularidad.

Esta perspectiva analítica nos ha puesto de frente a dos situaciones/dimensiones no previstas a priori: 1) *sufrimiento y empleo* y 2) *sufrimiento y trabajo*.

Conceptos abordados por las corrientes teóricas de la Psicopatología del Trabajo como la Psicodinámica del Trabajo (Dejours, Dessors, Molinier entre los autores más

---

<sup>24</sup> Entre paréntesis agregado nuestro

destacados)<sup>25</sup>. Literatura novedosa para mí, ya que no es vista en el proceso de formación académica y a la cual accedí en los tramos finales de esta producción permitiéndome a su vez robustecer las reflexiones volcadas en este apartado.

La primera dimensión nos remite al sufrimiento por no tener un trabajo o un empleo y la segunda nos remite al sufrimiento de quienes se encuentra en situación de trabajo.

En coherencia con lo que venimos analizando y privilegiando la palabra de los pasantes entrevistados y tomando el lugar de una “escucha arriesgada”<sup>26</sup> nos hemos detenido esencialmente en la segunda dimensión. En este sentido Dejours (2006:13) refiere que: *“hombres y mujeres levantan sus defensas contra ese sufrimiento experimentado en el trabajo. Las -estrategias de defensa- son sutiles y hasta conmovedoras por su ingenio, diversidad e inventiva. Pero guardan también en sí una trampa que puede cerrarse sobre quienes, gracias a ellas, logran soportar el sufrimiento sin doblegarse.”*

Este autor agrega que solo el sufrimiento suscita un movimiento de solidaridad y protesta en caso que se establezca una asociación entre la percepción del sufrimiento del otro y la convicción que dicho sufrimiento es causado por una injusticia: *“Sin percepción del sufrimiento del otro, no se podría plantear el problema de la movilización en la acción política, ni tampoco el de la justicia y la injusticia”* (Dejours, C. 2006:15).

De todos modos, tanto la lectura emprendida sobre cuestiones referidas específicamente a pensar la relación subjetiva con el trabajo y el tamiz reflexivo echado sobre las experiencias analizadas en esta producción, nos permiten decir siguiendo los aportes de Dejours que: “no es todo sufrimiento en el trabajo y con el trabajo”. Éste sigue constituyéndose

---

<sup>25</sup> La Psicopatología del Trabajo intenta conocer las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores, que pueden ser patógenas si sus consecuencias son nefastas o por el contrario si son favorables el trabajo será estructurante, pero además se preocupa por las condiciones para la transformación del trabajo. Luego de una serie de investigaciones Dejours (1993) propone preferentemente el uso del concepto de Psicodinámica del Trabajo y la define como el “análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo.

<sup>26</sup> Para entender esta expresión, es preciso partir de la idea de que “hablar es el medio más poderoso para pensar”. Entonces la palabra en boca de sus locutores tiene el poder de simbolización o de elaboración de lo vivido. Esta palabra viva que adquiere estatus de “palabra auténtica” es posible que adquiera poder en función de la escucha del destinatario. Dejours, Desors y Molinier (1998:209) refieren: ...” entre el hablante y el que escucha existe una relación equitativa. Tomar la palabra auténticamente sobre lo vivido y la experiencia conlleva siempre un riesgo psíquico. La equidad implica que frente a la palabra auténtica, exista una “escucha arriesgada” que es la escucha que auténticamente corre el riesgo de *escuchar* y *comprender*. Ahora bien, escuchar para entender comporta también un riesgo, a saber, el de descubrir por medio de la palabra del otro dimensiones de la realidad ignoradas hasta el momento, que una vez escuchadas y asimiladas pueden desestabilizar los análisis, las convicciones y las creencias sobre las que el que escucha fundara su visión del mundo, en este caso su visión del mundo del trabajo.

de manera preferencial en el único mediador para la autorrealización en el campo social y hasta el momento no han surgidos reemplazos (Rebérioux, 1993). En este sentido le reconocemos al trabajo componentes patógenos y estructurantes en permanente coexistencia.

La cuestión del reconocimiento, ubicado en el lugar del placer, constituye un elemento eminentemente estructurante y fundante de procesos de subjetivación. En cambio: *“Cuando la dinámica del reconocimiento no funciona, el sujeto se ve privado principalmente de gozar de una retribución simbólica que puede inscribirse en el registro de la autorrealización, dentro del campo social”* (Dejours, C. 2006:101). Si la relación entre sujeto y organización del trabajo se encuentra bloqueada, la confianza se desarma, se debilita, la cooperación tiende a desaparecer y el reconocimiento fracasa.

Fundar estrategias colectivas de defensas que contribuyen de modo decisivo a la cohesión del colectivo de trabajadores-pasantes o pasantes-trabajadores, pues será fundamental ya que trabajar no es solo tener una actividad: *“También es vivir, vivir la relación con la dificultad, vivir juntos, enfrentar la resistencia de lo real, constituir el sentido del trabajo, de la situación y el sufrimiento”* (Dejours, C. 2006:107)

*“Trabajar es beneficiarse con un lugar para hacer y hacerse con los otros”* y también significa *“enfrentarse cotidianamente a peligros tales como el miedo, el aburrimiento, y también la humillación, la vergüenza, el sentimiento de injusticia, de traicionar las propias convicciones”* (Dessors, D.; Molinier, P. 1998: 11-13).

Por cierto, la calidad de este encuentro, el de producir y producirse junto con otros, variará también de acuerdo a la calidad del régimen contractual en el que se inscriba el trabajo, formal o informal, lo que definirá también el alcance de nuestras necesarias protecciones sociales.

La relación subjetiva con el trabajo, problemática que emerge del proceso reflexivo y en la cual nos hemos apoyado solo a los fines comprensivos de la temática central que estructura esta tesina, la proponemos como posta analítica para quienes encuentren interés en seguir enriqueciendo otras zonas de análisis que por razones metodológicas hemos decidido dejar suspendidas, tales como: “trabajo y deseo”, “trabajo y sublimación”, “sufrimiento y placer en el trabajo”, “trabajo e identidad”, “organización del trabajo y salud”, “actores colectivos en los espacios de trabajo”, etc.; que bien podrían ser abordadas en el marco de otro proyecto de investigación.

En síntesis, la lectura problematizada sobre el Sistema de Pasantías Educativas nos ha llevado al encuentro de distintas puntas de abordajes que intersectan el campo del trabajo, del empleo y la educación superior. En principio el sistema representa una excelente herramienta por cuanto es susceptible de aportar la experiencia imprescindible que todo profesional universitario necesita. Pero para que ello suceda, debe observarse que sea afanosamente garantizada la impronta educativo-formativa como su principal objetivo. Debe ser correctamente utilizada por parte de los actores que la conforman: institución (Estado), organismo o empresa, el estudiante pasante y la facultad, para evitar seguir reproduciendo una distorsión que la corre de su razón de ser.

Dejours, C. (2006) nos plantea que esta “irregularidad” legitimada en la práctica, es un proceso susceptible de ser interrumpido, controlado, contrarrestado o intervenido por decisiones humanas, que implicarían por supuesto responsabilidades. Acrecentar el conocimiento sobre el funcionamiento de esta trama de dispositivos prácticos-discursivos en la que se sostiene el sistema de pasantías nos ha proporcionado de un capital simbólico importante. Este enriquecimiento subjetivo nos debería ayudar para promover cambios que apunten a una desaceleración de la irregularidad identificada y que el sistema lleva incrustado como un caracol su caparazón. Vale decir: retornarle mediante decisiones políticas, que nos competen a todos y todas, su carácter eminentemente educativo, que ha sido su principal componente fundante y el que justifica su existencia, mediante una tarea estrictamente formativa.

Con el fin de evitar abusos e irregularidades como las señaladas en el trabajo de campo voy a transcribir textualmente por su nivel de claridad y precisión las recomendaciones que realiza María Eugenia San Martín (2005:19-20):

*“...caben algunas recomendaciones de política vinculadas al rol de los tutores en las sedes universitarias. Es necesario que se implemente un seguimiento más sistemático de los pasantes y un intercambio y observación más estricto de las organizaciones con las que se firman convenios. Por otra parte, es necesario profundizar el debate en torno a los mecanismos de articulación entre el sector educativo y el aparato productivo. La proporción de estudiantes que tiene la oportunidad de realizar este tipo de experiencias es muy reducida comparada con la población estudiantil. No se trata de que las facultades se conviertan en consultoras laborales, sino que promuevan un acercamiento concreto y acotado al mundo del trabajo, pues esta parece ser una de las pocas estrategias institucionales eficientes para acortar la tan mentada brecha entre teoría y práctica.*”

*En segundo lugar, los pasantes están en un escenario difuso entre el trabajo y la práctica formativa. Sus funciones y responsabilidades muchas veces se confunden y a su vez resultan un actor amenazante para las plantas de empleados contratados y/o estables, todo lo cual aporta a la fragmentación y heterogeneidad de los trabajadores, debilitando su capacidad de acción colectiva. En la arena laboral intervienen actores como los sindicatos, que en realidad no son quienes deben representarlos, pero que en muchas oportunidades tienen una mayor capacidad de presión para defender sus intereses. Una posible vía de solución sería incorporar en los marcos normativos y convenios específicos menciones taxativas respecto del tipo y calificación de las tareas a desempeñar por los pasantes”*

La problemática, como se ha podido observar pone en evidencia diversos términos que responden a una variedad de escenarios: “crisis del mundo del trabajo”, “sociedad del conocimiento”, “incertidumbre social”, “mercados segmentados”, “capital humano”, “competencias”, entre otros. ((San Martín, ME. 2005).

Actualmente bajo el mando de estrategias neoliberales que ha adoptado el gobierno de la Alianza Cambiamos desde diciembre de 2015, para reorganizar política y económicamente a la sociedad, no ha hecho otra cosa que desorganizar la vida cotidiana de los ciudadanos que viven del trabajo, sea de la manera en que este se presente, formal o informal, público o privado, duradero o transitorio.

Al cierre de esta tesina, atravesada por el conflicto docente universitario con la participación activa de la masa estudiantil organizada o espontánea, unidos en la defensa por una Educación Pública gratuita, laica, popular y feminista asistimos a la reconversión del Ministerio de Trabajo en Secretaría y a la mayor reducción presupuestaria en Educación, Ciencia y Tecnología a través de una brutal política de desfinanciamiento, que también se replican en el área salud y cultura.

Las medidas antipopulares adoptadas por el macrismo a la luz de un Estado que se retira de sus funciones sociales históricamente asignadas (pasaje de un Estado bienestarista a un Estado ultra neoliberal) no han hecho otra cosa que pulverizar los derechos adquiridos en torno a la figura del trabajo y el empleo, generando una masa de trabajadores precarizados y desocupados, aumentando a pasos acelerados los índices de pobreza y marginalidad. Recordándonos las peores consecuencias que estas mismas medidas provocaron en la hiperinflación del ‘89, la creciente pobreza de los ‘90 y el estallido social del 2001. El gobierno

del PRO viene aplicando una estrategia de desmantelamiento de los puestos de trabajo y de los derechos laborales impunemente prescindiendo de ninguna reforma laboral para ello.

En este contexto “el trabajo” entendido como institución vuelve a verse “deslocalizado”, mostrándose como subcontratación, precario, mal remunerado, trabajo-mendicidad, etc.

En un exceso de flexibilidad y de “emprededorismo” el gobierno piensa a las pasantías y a los contratos de aprendizajes como un sistema de jornadas reducidas, con ventajas impositivas para el empleador, como un intento de proyecto de primer empleo para jóvenes profesionales en formación. Se impone como una “mercancía”, utilitaria a los intereses del mercado, actualmente dominado por las especulaciones financieras en detrimento del aparato productivo y fuertemente condicionado por la mega deuda contraída con la banca crediticia internacional (FMI)

Todo dependerá de nuestra lucha y de nuestra participación política en los escenarios que nos compete para evitar que este enfoque (ultra) neoliberal, con evidentes signos de crueldad siga profundizándose.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ADAMINI, Marina:

(2012) “La zona gris de las pasantías: entre el Trabajo y la Formación”. Revista GPT. Gestión de las personas y tecnología. Edición N°13. Buenos Aires. Disponible On- Line: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4125256.pdf>

(2013) “Identidades laborales juveniles en tiempos precarios. Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios”. Antropólogos del Atlántico Sur, Revista Kula. Pp. 6-17 / Disponible On-Line: [www.revistakula.com.ar/wp-content/uploads/2014/05/4-adamini.pdf](http://www.revistakula.com.ar/wp-content/uploads/2014/05/4-adamini.pdf)

BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. (2008) *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

CASTELL, Robert:

- (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires.
- (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. 1° ed. Fondo de Cultura Económica.

DEJOURS, Christophe:

- (2006) *La banalización de la injusticia social*. 1ª Ed. Topía Editorial. Buenos Aires
- (1992) *Trabajo y Desgaste Mental*. 2ª Ed. Editorial Humanitas. Buenos Aires.

DESSORS, D. Ghio Baily, M.P (1998). *Organización del Trabajo y Salud*. Trabajo y Sociedad. PIETE. Ed. Lumen. Buenos Aires

DIANA MENENDEZ, Nicolás (2010) “La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina”. Revista de Ciencia Sociales . Vol. II-III / N° 128-129 - Pp.119-136. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15319334009>

ETKIN, Jorge R. (1993) *La doble moral de las Organizaciones. Los Sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*. Biblioteca Universidad Empresarial. Siglo XXI Ed. Buenos Aires.

ETKIN, Jorge y SCHVARSTEIN L. (1989) *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. 1ª Ed. Paidós. Buenos Aires

FERNANDEZ LAMARRA, Norberto (2002). *La Educación Superior en la Argentina*.

IESALC/UNESCO. Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la República Argentina. Secretaría de Políticas Universitarias. Buenos Aires. Disponible On-Line:

[unesdoc.unesco.org/images/0014/001494/149464so.Pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0014/001494/149464so.Pdf)

ESCOLAR, Cora. (2010) “Institución, Implicación, Intervención. Revisando y revisitando las categorías del Análisis institucional”. En *Acciones e Investigaciones Sociales*. Buenos Aires. Pp 235-250. Disponible On-Line: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610127>

FOUCAULT, Michel. (1985) “El juego de Michel Foucault” en *Saber y Verdad*. Madrid, Ed. De la Piqueta Pp.183-202

GUERRA, Yolanda (2004) “Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social”. XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y la formación profesional en Trabajo Social en el contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana. San José, Costa Rica. Disponible On-Line:

[www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-051.pdf](http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-051.pdf)

GONZALEZ, Pablo; LANGARD F; LEVIS, M. (2005) “Sistema de pasantías y precarización laboral: el caso del mapa educativo nacional”. VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del departamento de Geografía. Universidad Nacional de La Plata. Disponible On-Line [www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.779/ev.779.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.779/ev.779.pdf)

LAPASSADE,G. y LOURAU, R. (1981). *Claves de la sociología*, LAIA, N° 40. México.

LERA, Carmen Inés (2015) “Trabajo Social y políticas Asistenciales” Cap. IV. En *Intervenciones profesionales y dimensión asistencial. Problematizaciones urgentes desde el Trabajo Social. Foucault de Trabajo Social*. EDUNER. Pp 151-181/ ISBN 978-950-698-356-7

LINHART, Danièle. (1997) *La modernización de las empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETE del CONICET. Buenos Aires

LOPEZ, María Guadalupe. “De la arqueología de las ciencias humanas a la arqueología del saber. Foucault Innovador.” Serie Pensamiento (Nº 212/213). CHASQUE.net. Disponible On-Line: [www.chasque.net/frontpage/relacion/0201/foucault.htm](http://www.chasque.net/frontpage/relacion/0201/foucault.htm)

LOUROU, René (1970) . *El análisis institucional*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

NEFFA, Julio César, J. y PANIGO, Demián. (2009). *El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo*. Dirección Nacional de Programación Macroeconómica. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de Argentina. Disponible On-Line: [www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/panigo\\_neffa\\_2009.pdf](http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/panigo_neffa_2009.pdf)

NEFFA, Julio César (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Revista Orientación y Sociedad Vol 1. Disponible On-line: [sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento\\_completo.pdf?...1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?...1)

NEFFA, Julio C.et.al (2014) *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. 4ta. Ed. Trabajo y Sociedad. CEIL. CONICET. Buenos Aires. Disponible On-Line: [sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento\\_completo.pdf?...1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?...1)

FERNANDEZ LAMARRA, N. (2002) *La Educación Superior en la Argentina*. Buenos Aires. On line: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00098.pdf>

PETRIELA, A. (2006) *Contraviento. Organización y poder* . Ediciones del CCC. Buenos Aires.

SAN MARTIN, María Eugenia (2005) “El sistema de pasantías en educación superior. Práctica profesional o trabajo en negro”. Disponible On-Line: [www.ag.org.ar/3congreso/Ponencias/San\\_martin.doc](http://www.ag.org.ar/3congreso/Ponencias/San_martin.doc)

SCIALPI, Diana (2005) "Violencia laboral y desamparo institucional aprendido". Revista Jurisprudencia Argentina. Número Especial: MOBBIN El acoso psicológico en el ámbito laboral. Editorial LexisNexis: [www.Lexisnexus.com.ar](http://www.Lexisnexus.com.ar)

ULLOA, Fernando (2007) “Ternura, numerosidad social e insurgencias”, entrevista de Gregorio Kazi en “Subjetivaciones /clínicas/insurgencias” Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires. Pp.155-168

## LEYES Y REGLAMENTACIONES

Ley “Avellaneda” N° 1597, año 1886; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=48925>

Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19587, año 1972; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=17612>

Ley de régimen de Universidades Nacionales N° 20654, año 1974; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=195302>

Ley de normalización del régimen de Universidades Nacionales N° 23068, año 1984; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=15928>

Ley de obras sociales N° 23660, año 1989; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=62>

Ley Federal de Educación N° 24195, año 1993; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=17009>

Ley de Educación Superior N° 24521, año 1995; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25394>

Ley de riesgos del trabajo N° 24557, año 1995; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

Ley de reforma laboral N° 25013, año 1998; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=53159>

Ley de creación del Sistema de Pasantías Educativas N° 25165, año 1999; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=123542>

Ley de Educación Nacional N° 26206, año 2006; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=123542>

Ley de creación del nuevo Sistema de Pasantías Educativas N° 26427, año 2008; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=123542>

Decreto Presidencial N° 340/92, año 1992; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=17219>

Decreto Presidencial N° 93/95, año 1995; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=14469>

Decreto de Necesidad y Urgencia N° 487/00, año 2000; en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=63488>