

La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley.

Marina Adamini *

Resumen:

En el marco de implementación de un conjunto de reformas y nuevas medidas legislativas orientadas a la flexibilización laboral, se crea en 1992 el régimen de pasantías educativas. Las pasantías eran presentadas como prácticas laborales formativas, sin las protecciones propias de una relación laboral. Esta situación tornaba a las pasantías una forma contractual atractiva para los empleadores, con un escaso costo legal y monetario. En el año 2008, se dicta una nueva ley de pasantías que busca mejorar sus condiciones ocupacionales, otorgando una asignación estímulo mínima, obra social y vacaciones para los pasantes. Hasta qué punto esta ley representa un avance en la desprecuarización de las pasantías, será uno de los objetivos que se propone analizar el presente artículo.

Abstract:

The internship system is created in 1992, as part of implementing of the reforms and new legislation oriented to labor flexibility. The internships were presented as educational practices, without the protections inherent in a laboral relationship. This situation showed the internship as an attractive contract for the employers, with a small legal and monetary cost. In 2008, a new law of internship was created, its aim was the improvement of the occupational conditions of internships, giving a monetary stimulation, social security and vacations. One of the objectives in this article will be the analysis of the advance of the new law against the laboral precarization.

* Licenciada en Sociología (UNLP). Becaria de CONICET por el Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS). Doctoranda en Ciencias Sociales. E-mail: marina_adamini@yahoo.com.ar.

La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley.

Marina Adamini

Introducción

La implementación del modelo neoliberal en la década del noventa requirió la introducción de un conjunto de reformas estructurales que modificaron el rol del Estado y tuvieron repercusiones en la legislación laboral argentina, con la introducción de leyes favorables a la flexibilización laboral. En consonancia con este nuevo marco legal, en 1992 se crea el sistema de pasantías universitarias. Las pasantías se presentaban como prácticas con intenciones formativas, pero no se las reconocía como una relación laboral y por tanto, se las eximía de los beneficios y protecciones propios de ella: no implicaban una relación jurídica entre el pasante y la empresa, ni una relación contractual a largo plazo, ni la percepción de beneficios sociales y su pago era voluntario. Esta situación favoreció que, en muchas ocasiones, las pasantías fueran utilizadas como “fuerza de trabajo barata” para cubrir puestos de trabajo.

A fines del año 2008 se aprobó una nueva ley de pasantías (Ley 26.427), que fue presentada como una “superación” del régimen normativo vigente, en su intento de mejora de las condiciones ocupacionales de los pasantes. Entre sus modificaciones se encuentra el otorgamiento de una asignación estímulo mínima obligatoria, la percepción de seguridad social y vacaciones, la reducción de su duración máxima y el control de su regulación por parte del Ministerio de Trabajo.

El objetivo de este artículo será analizar, los cambios introducidos en el régimen de pasantías, a partir de su nueva ley. Buscando responder en forma más concreta: ¿en qué contexto se produce la implementación del sistema de pasantías universitarias? ¿Cuáles son los cambios y continuidades ocurridos en el régimen legal de pasantías desde su implementación? ¿Cuáles son las condiciones laborales en que se desarrollan hoy las pasantías? ¿Hasta qué punto la implementación de la nueva ley de pasantías significa un avance en el camino de la des-precarización de las condiciones laborales de los pasantes?

1. El esquema neoliberal y su impacto en el mundo del trabajo

El periodo que se inicia con la asunción anticipada de Carlos Menem como presidente en 1989 y el abandono del gobierno por parte de la Alianza en el 2001, marca las bases de un modelo de acumulación, que continúa y profundiza el enfoque neoliberal iniciado por la dictadura militar en la década del 70. La centralidad (y novedad) de este modelo estaría dado por una política cambiaria basada en la convertibilidad, que sostenía la paridad de un peso argentino con un dólar estadounidense. Esta medida en conjunto con la apertura comercial y la liberalización financiera, creaban un clima proclive a la entrada y salida de capitales y productos extranjeros. La entrada de divisas era considerada un elemento esencial para el sostenimiento del modelo, y para ello el gobierno otorgaba tasas de interés atractivas para la valorización financiera y la oferta de empresas públicas, en funcionamiento, para su privatización. El modelo de la convertibilidad continuaba así los lineamientos neoliberales de la dictadura y los profundizaba, en la construcción de un campo económico y regulatorio lo suficientemente atractivo para que los capitales extranjeros obtuvieran sus ganancias.

El gobierno justificaba esta apertura hacia los capitales extranjeros, sosteniendo que se traducirían en un aumento de la productividad y del empleo. Creían que la rigidez de los mercados de bienes, capitales y trabajo era un escollo para el desarrollo del capital. Y por ello, propusieron liberar estos mercados por medio de un conjunto de reformas y nuevas medidas legislativas que bajaban los aranceles a las importaciones, facilitaban la entrada y salida de capitales, y flexibilizaban el trabajo por la creación de nuevas formas de contratos temporales, y la erosión de muchas de las conquistas sociales y laborales logradas en vigencia del modelo de acumulación basado en la sustitución de importaciones.

Estas reformas se manifestaron en el mundo del trabajo a través de la implementación de una serie de medidas tendientes a la flexibilización laboral que modificaron en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo. La nueva Ley de Empleo (Ley 24.013), sancionada en 1991, legitimaba nuevas formas de contratación y flexibilizaba el contrato de empleo formal, con el objetivo de facilitar la movilidad dentro el mercado de trabajo. Se

liberaba así al empleador de muchas de las cargas sociales, se modificaban las normas sobre accidentes y enfermedades laborales, se ampliaba el periodo de prueba anterior al contrato laboral, se descentralizaba la negociación colectiva y se establecían diversas modalidades de contratación a tiempo determinado.

Las políticas de reestructuración productiva y ajuste estructural siguieron, en mayor o menor medida, las consignas neoliberales del “Consenso de Washington”, el cual se constituía a partir de un conjunto de políticas económicas recomendadas por los organismos internacionales, con la intención de flexibilizar la producción y la gestión de la fuerza de trabajo, para así reducir costos y aumentar la productividad (Neffa, 2009: 85). En la década del 90, Argentina aplicó prolijamente estas recomendaciones, desarrollando un conjunto de reformas que incluyeron la privatización de empresas públicas, la apertura comercial, la liberalización financiera, la convertibilidad, la reforma del sistema provisional y la flexibilización laboral.

Sin embargo, a pesar de que en los primeros años de instauración del modelo de convertibilidad se produjo un aumento en la producción y productividad del trabajo, no hubo un aumento del empleo ni una transferencia de este crecimiento en el salario de los trabajadores. Muy por el contrario, la precariedad laboral y el desempleo, aparecen como la forma que asume el trabajo durante este periodo. “En mayo de 1995, cuando el país alcanzó su primer récord histórico de desempleo (18%), la desocupación de los jóvenes del Área Metropolitana de Buenos Aires alcanzaba el 34,2% (Jacinto: 1997). En 1999, los jóvenes desocupados (de entre 15 y 24 años) duplicaban la tasa nacional de desempleo, alcanzando el 27%.” (Svampa, 2005: 171-172)

2. Las pasantías universitarias y su recorrido histórico.

Incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales, en 1992 se crea el sistema nacional de pasantías educativas a partir del decreto 340/92. Allí se definía por pasantía a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de

acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado.

La figura de pasantía amparada en esta ley no reconocía ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo público o privado donde ésta se estuviera realizando. En el plano discursivo el énfasis estaba puesto en el objetivo formativo que estas prácticas pudieran tener. Las pasantías eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de la asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era opcional. Su duración máxima se estipuló en cuatro años, con una actividad diaria mínima de dos horas y máxima de ocho horas.

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

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

Montes Cató (2002) sostiene que todos estos cambios y alteraciones de la normativa, sumados a un inexistente control y supervisión por parte de las casas de estudio como del Ministerio de Trabajo, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los

empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional la fuerza de trabajo. La opinión de este autor se enmarca en un amplio debate del cual fueron objeto las pasantías desde su implementación en la década del 90. El eje de discusión entre académicos, organismos regulatorios y organizaciones sindicales se centra en el posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, desprotección, rotación y sub - calificación de las tareas asignadas a los pasantes (San Martín, 2005).

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

Como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos, sindicales y de organismos oficiales, y en consonancia con un cambio en el modelo económico y político nacional iniciado con el gobierno de Néstor Kirchner, en diciembre del 2008 se dio un cambio crucial en el sistema de pasantías al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley 26.427).

Entre las principales modificaciones que esta ley implica, se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo), la reducción del plazo máximo laboral a 4 horas diarias y un año de duración, el otorgamiento de obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato. Algunos autores, como Panigo y Neffa (2009), consideran que la Ley 26.427 de 2008 constituye un avance significativo en el camino de la desprecarización de las condiciones de trabajo, que afectan principalmente a los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral.

Sin embargo, la nueva ley no modifica uno de los aspectos más polémicos que regulan al sistema de pasantías desde su creación y que consiste en el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral. Desde el marco legal, las pasantías siguen siendo “actividades formativas” realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos. A pesar, incluso, de que su marco de regulación ya no se encuentre en manos del Ministerio de Educación, sino en el Ministerio de Trabajo. Esta insistencia legal en señalar la ausencia de vínculo laboral entre los pasantes y la empresa que los contrata, lleva a Montes Cató a

sostener que se estamos en presencia de “un fraude laboral” consentido por los organismos estatales, y durante años, por los propios sindicatos. (Montes Cató, 2002: 91).

De esta forma vemos como la nueva ley resulta un importante avance respecto al marco regulatorio vigente en los años 90, en cuanto a protección social y remunerativa. Pero, sin embargo, su desconocimiento de la pasantía como una relación laboral impide que la protección del trabajo del pasante sea total. La percepción de un salario con el nombre de asignación estímulo, de una obra social y vacaciones, no alcanza a minar la inestabilidad otorgada por la duración contractual por tiempo indeterminado y la inexistencia de una relación jurídica que lo una a su empleador. Son estas oscilaciones dentro de la legislación las que exponen a los pasantes en una zona gris entre el objetivo formativo y la práctica laboral, que termina definiendo su color en la discrecionalidad del empleador.

La pasantía termina siendo así un contrato laboral por tiempo indeterminado al que se le reconocen sólo algunos de los beneficios correspondientes a una relación laboral. Esta circunstancia lleva a algunos autores (Beccaria y Lopez, 1996; Montes Cató, 2005; Castel, 2010) a caracterizar a las pasantías como una forma de precarización laboral encubierta, que oculta bajo su figura de “práctica formativa” una verdadera relación laboral, sin los seguros sociales, protecciones y pagos correspondientes a la misma. El hecho de que el sistema legal ignore el vínculo laboral implícito en las pasantías, lleva a considerar esta situación como una forma de precarización laboral consentida formal y legalmente.

4. La pasantía como una forma de precarización laboral encubierta

Pensar las pasantías como una forma de precarización laboral encubierta implica pensarla como una forma laboral desprotegida e inestable “Trabajador precario: es todo trabajador que presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble (...) se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Asimismo se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.)” (Pok, 1992: 10).

Las condiciones de precarización laboral implícitas en las pasantías eran de carácter más profundo en el contexto del surgimiento de su régimen, a principios de la década del 90. Fundamentalmente por el carácter optativo de su pago, la ausencia de vacaciones, licencias y seguridad social. Con las modificaciones de 1999 y 2000, podemos reconocer un avance en el camino de su desprecariación, a través de la obligatoriedad de la asignación estímulo y la reducción de su jornada laboral, que dejó de ser de 8 horas, para pasar a ser de 4 y luego de 6 horas. Sin embargo, el avance más rotundo en este aspecto se dio por la última ley de finales del año 2008, que establece un piso mínimo para la asignación estímulo, la reducción de su carga horaria a 4 horas diarias, y la percepción de beneficios sociales como obra social, vacaciones y licencias.

La nueva regulación representa una gran mejora en las condiciones ocupacionales de los pasantes, sin embargo su persistencia en desconocer un vínculo laboral o jurídico entre el empleador y el pasante, mantiene intacta la inseguridad contractual de la pasantía. Inseguridad marcada por la posibilidad de recesión del contrato sin la percepción de la indemnización correspondiente. Por ser un contrato de duración determinada. Por no posibilitar la afiliación sindical. Por la ausencia de aportes jubilatorios. Por el desconocimiento del pasante como trabajador y con él, de muchos de sus derechos sociales y políticos implícitos en una relación laboral formal.

La nueva ley advierte que sólo reconocerá a la pasantía como un “contrato laboral de duración indeterminada” en caso de su incumplimiento. “En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada. Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias.” (Ley 26.427)

Son las propias ambigüedades contenidas en la ley la que crean la advertencia acerca de la precarización laboral implícita en las pasantías universitarias. Los pequeños avances regidos por la nueva ley, en cuanto al otorgamiento de una asignación estímulo calculada en función de los convenios colectivos de trabajo, la percepción de beneficios sociales y la regulación de la misma por parte del Ministerio de Trabajo, son signos que nos advierten

acerca del carácter laboral implícito en las pasantías. Carácter que no termina de reconocerse en la formalidad, pero que en la actividad cotidiana se materializa en el cumplimiento de un horario, tareas y reglamentos, por parte de los pasantes, propios de un puesto de trabajo efectivo. Esta situación expone a los pasantes a una zona gris de trabajadores temporales sin el reconocimiento total de sus derechos sociales y políticos, que los coloca en una situación de vulnerabilidad laboral amparada por la ley.

Conclusiones

Las pasantías universitarias representan para muchos jóvenes el primer acercamiento al mundo laboral. Su función formativa excede a la adquisición de conocimiento prácticos sobre un campo de estudio determinado, incluyendo también el aprendizaje sobre las formas de relación y organización del trabajo. Dubar (1991) sostiene que las primeras experiencias laborales tienen una gran importancia como anticipación de la trayectoria de empleo y la puesta en marcha de una estrategia de aprendizaje o de formación futuras (Jacinto, C. y Dursi, C., 2009: 1). Es por esto, que las condiciones laborales en las que se desarrolle esta “socialización laboral primaria” serán fundamentales en la aprehensión del mundo del trabajo que realicen los jóvenes como pasantes.

Creemos que allí se encuentra la relevancia de la pregunta con la que iniciamos este artículo acerca de las condiciones de precarización implícitas en las pasantías universitarias. El hecho de que esta “sociabilización laboral” se dé en condición de desprotección, inseguridad e inestabilidad, podría generar una naturalización de estas condiciones de trabajo como propias del mundo laboral. Siendo uno de los objetivos sostenidos por la ley el que los pasantes “incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo”, se correría el riesgo de que esa incorporación asuma como natural “la situación real” de precarización del mundo del trabajo.

Fue precisamente en función de la des-precarización de las condiciones ocupacionales de las pasantías, que se creó su nueva ley en 2008; intentando desterrar los usos fraudulentos de las mismas, al ser muchas veces utilizadas como fuerza de trabajo barata para cubrir otros puestos de trabajo. La opcionalidad de su pago y la ausencia de beneficios sociales

amparados en su antigua legislación, convertían a las pasantías en contratos atractivos para los empleadores. Durante mucho tiempo las pasantías fueron utilizadas engañosamente para cubrir vacantes laborales a bajo costo. La nueva ley, al fijar una asignación estímulo mínima y la percepción de beneficios sociales como obra social, licencias y vacaciones, “encarece” legal y monetariamente el costo de contratación de los pasantes.

Sin embargo, a pesar de las importantes mejoras incorporadas por la nueva ley, hay ciertas persistencias legales en su precarización encubierta. Esta precarización se encuentra sostenida fundamentalmente por el desconocimiento de una relación jurídica y laboral existente entre el pasante y el empleador, que quita al primero, una gran cantidad de derechos sociales y políticos conquistados por los trabajadores, y amplía la discrecionalidad del segundo. La posibilidad de que el contrato sea rescindido en cualquier momento sin percibir indemnización alguna, su carácter temporal y la imposibilidad de afiliación sindical, colocan a los pasantes en una situación de inferioridad legal respecto a los demás trabajadores.

Esta desprotección crea un clima de inestabilidad que afecta el establecimiento de relaciones sociales y políticas con sus compañeros de trabajo. Esta circunstancia se ve reforzada por la ley de empleo de 1991, que propició la creación de múltiples formas de contrato que propiciaron una gran de heterogeneidad al interior de los lugares de trabajo. Heterogeneidad referida a salarios, beneficios, duración contractual, que afecta el establecimiento de lazos políticos y de acciones colectivas conjuntas. Se produce así una separación entre los trabajadores estables y aquellos resultantes de trabajo precarios, que dificulta el accionar de los sindicatos fuertemente asociados a los trabajadores estables de la sociedad fordista.

Montes Cató (2004) señala que si bien no existe una relación directa y necesaria entre la existencia de pasantes y la menor predisposición a vincularse con el sindicato, en un estudio previo realizado junto a Ariel Wilkis, pudo destacar que “en el sector de telecomunicaciones los pasantes emprenden una relación débil o ausente con el sindicato – cualquiera sea su nivel- y que los no pasantes, generalmente trabajadores de mayor antigüedad, tienen mayor contacto con alguna instancia gremial para resolver determinadas

cuestiones” (Montes Cató y Wilkis, 2001). Sin embargo, también destaca distintas acciones emprendidas en conjunto por los pasantes y los sindicatos en reclamo a sus condiciones de precarización, como fue el caso del conflicto laboral emprendido contra la empresa Telefónica de Argentina S.A., en el año 2000, que se resolvió con el pasaje de los pasantes a planta permanente.

Estas acciones de resistencia de los pasantes, y de otros trabajadores en condición de precariedad laboral, demuestran que la dominación no logra subordinar absolutamente a los trabajadores y que estos pueden organizarse y resistir. Es en esta línea que Battistini (2009), se enfrenta a ciertas concepciones que pregonaban la imposibilidad que los trabajadores precarizados tienen para organizarse y luchar por sus derechos. Para demostrarlo presenta ejemplos de lucha y organización de trabajadores precarizados, de los cuales resulta interesante destacar el ejemplo de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (C.T.P.). “Esta Coordinadora se conformó en el año 2007, por la unión de jóvenes pasantes, encuestadores y camareros que buscaban enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices, emprendiendo numerosas acciones de lucha” (Battistini, 2009: 14).

Son estas acciones de resistencia las también contribuyen a pensar la precariedad laboral como un proceso y no como un estado, que si bien afecta las condiciones y subjetividades de los trabajadores, no genera inmediatamente sumisión y naturalización de las mismas; sino que también habilita la reacción y la organización de los trabajadores, quienes se ven afectados por ella, para lograr su transformación.

Bibliografía

-Acosta, M. y Vuotto, M. (2001): “La Pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios”, *5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET*, agosto de 2001. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/VUOTOYACOSTA.PDF>

-Battistini, O. (2009): “La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual”. *Revista Psicoperspectivas*, Número VIII, Valparaíso, p. 120-142. Disponible en: <http://www.psicoperspectivas.cl>

-Beccaria, L. y López, N. (1997): “El debilitamiento de los mecanismos de integración social” *Sin Trabajo: Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. UNICEF, Buenos Aires.

-Castel, R. (2010): *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

-Decreto 340/92 del Poder Ejecutivo Nacional de creación del sistema de pasantías. Disponible en: <http://www2.mincyt.gov.ar/340.htm>.

-Decreto 487/00 del Poder Ejecutivo Nacional de Pasantías Educativas. Disponible en: www.econ.unicen.edu.ar/desarrollo/prentadas/decreto48.doc

-Decreto 1227/2001 del Poder Ejecutivo Nacional de contratos de pasantías de formación profesional. Disponible en:

<http://www.espaciosjuridicos.com.ar/datos/DECRETOS/DECRETO1227-2001.htm>

-Dubar, C. (2002): *Las crisis de la identidades: La interpretación de una mutación*. Ediciones Bellaterra, Barcelona.

-Jacinto, Claudia y Dursi, Carolina (2009): “La socialización laboral en cuestión: ¿son las pasantías recursos de socialización laboral alternativos?” en Anales del 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.

-Jacinto C. y otros (2005): “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”, 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf>

-Ley 25165/99 de creación del Sistema de Pasantías Educativas en el ámbito del Sistema Educativo Nacional. Disponible en <http://www.fce.unl.edu.ar/pasantias/ley25165.htm>

- Ley 26.427 de creación del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Disponible en:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>

-Ley 24.013 Ley de empleo. Disponible en:

<http://www.problemaslaborales.com.ar/leyempleo.htm>

-Montes Cató, J. (2004): “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones” Battistini, Osvaldo R. (comp.) (2004); *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo Libros, Buenos Aires.

-Montes Cató, J. (2002): “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados” .Fernández, A (comp.) *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas*. Ed. Biebel, Buenos Aires.

-Montes Cató, J. y Wilkis, A. (2001): “Las relaciones laborales en un escenario cambiante: los trabajadores automotrices y de telecomunicaciones frente a la flexibilidad laboral y la cuestión de la representación sindical”, 5° Congreso de ASET, Buenos Aires.

-Neffa, J.C. y Panigo, D. (2009): “El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”. Documento de trabajo de Dirección Nacional de Programación Macroeconómica Dirección de Modelos y Proyecciones, MTEySSNeffa, Julio C. (coord.) ; *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires*, Ceil-Piette, Conicet y Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Buenos Aires.

-Pok, C. (1992); “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Documento de trabajo, *Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal*, COM-CIE, OEA-INEI noviembre.

-San Martín, M.E. (2008): “Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA”, 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET.

-Svampa, M. (2005); *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Taurus, Buenos Aires.