



Formaciones precarias en el Estado: La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral*

Precarious formations in the State: University internships as a pedagogical labor control device

Marina ADAMINI**

Recibido: 10.4.13

Revisión editorial: 12.7.13

Aprobado definitivamente: 22.8.13

RESUMEN

Las pasantías universitarias constituyen un mecanismo de inserción laboral que pretende otorgar a los estudiantes una experiencia formativa en el espacio laboral de su área de estudios. Desde su marco legal, son presentadas como prácticas educativas que no implican ningún tipo de relación laboral y por lo tanto se encuentran exentas de sus protecciones y beneficios sociales. Consideramos que la formación en la pasantía está atravesada por las condiciones laborales en que esta se lleva a cabo, por lo que la ausencia de derechos laborales y su inestabilidad condicionan los saberes del “ser trabajador” y “hacer en el trabajo” que los pasantes incorporan por medio de este mecanismo de socialización laboral. El objetivo de este artículo será analizar la pasantía como un dispositivo pedagógico de control, observando sus repercusiones sobre la materialidad del trabajo y la subjetividad de los pasantes. Para ello recurriremos al estudio de caso en un espacio laboral público de la ciudad de La Plata donde trabajan cerca de 150 pasantes de la Universidad Nacional de La Plata. Se utilizarán como estrategias metodológicas entrevistas en profundidad y análisis de documentos legales.

Palabras clave: Pasantías- Precariedad laboral - Dispositivo de control - Empleo público

ABSTRACT

University internships are a labor insertion mechanism that aims to give students a learning experience in the workplace in their area of study. From a legal standpoint, they are presented as educational practices that do not involve any kind of employment relationship and therefore are exempt from its protections and social benefits. We consider that internship training is confounded with the working conditions under which it is carried out, so that the absence of labor rights and their instability condition the notion of what it means to "be a worker" and "do work" that interns incorporate via this mechanism of labor socialization. The aim of this paper is to analyze the internship as a pedagogical control device, observing their impact on the material conditions of the

* Este trabajo es una versión modificada y ampliada de la ponencia “Formaciones precarias. La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control” presentada en las *VII Jornadas de Sociología* de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), realizadas en la ciudad de La Plata el 5,6 y 7 de diciembre de 2012.

** Licenciada en Sociología, egresada de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP. Doctoranda en Ciencias Sociales en la UNLP. Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET), con lugar de trabajo en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Adscripta al Taller Estudios Sociológicos del Mundo del Trabajo (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP). Miembro del Programa de Investigación de Trabajo y Empleo Urbano con sede en CEIL de CONICET. E-mail: marina_adamini@yahoo.com.ar

work and the subjectivity of the interns. To that end, we will use the case study of a public workspace La Plata city where approximately 150 interns from the National University of La Plata work. In-depth interviews and analysis of legal documents will be used as methodological strategies.

Keywords: University internships - Precarious employment - Control device - Public employee.

SUMARIO

Introducción. 1. El sistema de pasantías, una forma de precariedad laboral encubierta. 2. El caso de las pasantías en ARBA: la precariedad laboral dentro del Estado. 3. La organización del trabajo bajo sus nuevas formas. 4. Dispositivos de control, formación y moldeamiento. 5. La reificación de la educación como nodo hegemónico. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Introducción

El artículo se propone analizar, a través del caso de las pasantías universitarias, los dispositivos de control desplegados en la materialidad del proceso de trabajo. Las pasantías universitarias constituyen un mecanismo de inserción laboral que pretende otorgar a los estudiantes una experiencia de trabajo de carácter formativa, en el espacio laboral propio de su área de estudios. La forma que asume esa formación será el principal eje de análisis de este trabajo.

Desde su marco legal, las pasantías son presentadas como prácticas educativas que no implican ningún tipo de relación laboral (Art.12 Ley 26.427). Esta situación exime a los pasantes de un conjunto de beneficios sociales, salariales y sindicales, que es aprovechado, en muchas ocasiones, por los empleadores para abaratar el costo de su fuerza de trabajo. La pasantía termina así siendo utilizada para cubrir puestos laborales, sustituir mano de obra o encubrir un periodo de prueba en el que se seleccionan a futuros trabajadores y mandos.

La formación que reciben los pasantes a través de este dispositivo de inserción laboral está atravesada por las condiciones de trabajo en que se lleve a cabo la pasantía. La ausencia de derechos laborales y su inestabilidad asumen la forma de un proceso de precariedad laboral que condiciona y moldea los saberes del “ser trabajador” y “hacer en el trabajo” que los pasantes incorporan por medio de este mecanismo de socialización laboral. Analizar la pasantía como un dispositivo de control pedagógico y sus repercusiones sobre la materialidad del proceso de trabajo y sobre la subjetividad de los pasantes será el objetivo central de este artículo.

Para analizar este proceso de formación y control recurriremos al estudio de caso en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA), un espacio laboral público de la ciudad de La Plata donde trabajan cerca de 150 pasantes de las carreras de Derecho, Economía, Contador Público y Administración de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Utilizaremos como estrategias metodológicas la realización de entrevistas en profundidad¹ y el análisis de documentos legales y periodísticos.

1. El sistema de pasantías universitarias, una forma de precariedad laboral encubierta

El sistema de pasantías nace en 1992 incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales bajo el modelo de la

¹ Se realizaron alrededor de 25 entrevistas en profundidad a pasantes universitarios que realizaron su pasantía entre el año 2008 y 2012 en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires

convertibilidad. La ley definía como 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” (Art. 2, Decreto 340/92).

La figura de pasantía amparada en esta ley no reconocía ningún tipo de relación laboral entre el pasante y el organismo público o privado donde ésta se estuviera realizando. 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 seis 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 empleada para utilizar la fuerza de trabajo de los pasantes aprovechando su costo legal y salarial mínimo, descuidando su objetivo educativo. Los pasantes realizaban iguales tareas que los trabajadores contratados formalmente, pero, al no ser reconocidos como trabajadores, no percibían los mismos beneficios sociales y económicos que ellos. La función pedagógica, postulada como objetivo legal de la pasantía, ocultaba su utilización fraudulenta como reemplazo de puestos de trabajo efectivos (Adamini, 2011).

En función a este abuso de la figura de la pasantía se intentaron ciertas modificaciones en su sistema de regulación. 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 cumplía jornadas de hasta cuatro horas de labor, y se le reconoció también la asignación obligatoria 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 (Decreto 498/00). 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 y de Educación, 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).

Como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos, sindicales y de organismos oficiales, y en consonancia con un cambio en el patrón económico y político nacional iniciado en el modelo de la post-convertibilidad, en diciembre del 2008 se dio una modificación 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 del lugar de trabajo), la reducción del plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año y medio de duración, el otorgamiento de obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato.

Algunos autores, como Panigo y Neffa (2009), consideran que la Ley 26.427 de 2008 constituye un avance significativo en el camino de la des-precarización de las condiciones de trabajo, que afectan

principalmente a los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral. Sin embargo, 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 no reconocimiento de la pasantía como una relación formativa de “carácter laboral”. Desde el marco legal, las pasantías siguen siendo exclusivamente “actividades formativas” realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos. A pesar, incluso, de que su marco de regulación ya no se encuentre sólo en manos del Ministerio de Educación sino también del Ministerio de Trabajo. Esta insistencia legal en señalar la ausencia de vínculo laboral entre los pasantes y la empresa que los contrata, lleva a Montes Cató a sostener que se estamos en presencia de “un fraude laboral” consentido por los organismos estatales, y durante años, por los propios sindicatos (Montes Cató, 2002: 91).

2. *El caso de las pasantías en ARBA: la precariedad laboral dentro del Estado*

Como señalamos en la introducción, nos proponemos analizar a las pasantías universitarias como un dispositivo pedagógico de control laboral recurriendo como estrategia metodológica al estudio de caso. La Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA) será el espacio laboral donde observaremos la materialización de este dispositivo en el proceso de trabajo y en la subjetividad de los pasantes/trabajadores. Este lugar de trabajo resulta interesante en su abordaje por tratarse de un espacio laboral de carácter público que asume en su organización laboral algunas de las características productivas usuales en el sector privado, como: la gestión de calidad total bajo las normas ISO 9000, la flexibilidad laboral y la utilización de tecnología de comunicación como mecanismo de vinculación con sus clientes/contribuyentes. El caso de ARBA resulta entonces un espacio de visualización de las profundas modificaciones ocurridas en el papel del Estado en los años 90 bajo el criterio neoliberal de modernización, que en su rol de empleador incorporó nuevas formas de organización productiva y de gestión de la fuerza de trabajo características del sector privado, que aún siguen vigentes.

ARBA fue creado en el año 2007 como ente autárquico de la Provincia de Buenos Aires, fusionando la Subsecretaría de Ingresos Públicos, la Dirección Provincial de Rentas y la Dirección Provincial de Catastro. Dejando de depender del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As, para pasar a depender del poder ejecutivo provincial. Dicho traspaso fue transmitido institucionalmente como una “modernización” que permitió la adquisición de novedosos mecanismos de organización laboral que le permiten operar con mayor autonomía, agilidad y recursos. “Así, ARBA cuenta con mayor capacidad operativa, tecnológica y presupuestaria para mejorar la eficiencia tributaria” (Página web ARBA, sección “Quiénes Somos”, 2011). Entre sus nuevas herramientas de gestión se destaca la creación del departamento de atención remota que opera como un call center de consulta e información a sus contribuyentes. La oficina central de este departamento se encuentra ubicada en la ciudad de La Plata² y cuenta con un 71% de su personal contratado bajo el régimen de pasantías universitarias.

A partir de un convenio firmado entre la UNLP y ARBA, cerca de 200 pasantes provenientes de las carreras de Derecho, Contador Público, Administración y Economía, trabajan en tres turnos de 4 horas gestionando las demandas de contribuyentes por vía telefónica. Los pasantes deben atender las consultas de los clientes, pero también ofrecer planes de pago y moratorias que permitan la financiación de las deudas tributarias. El área de gestión de demandas de clientes por llamadas (“call center”) resulta una de las áreas más remunerativas del organismo provincial.

3. *La organización del trabajo bajo sus nuevas formas*

La organización del trabajo en el call center se encuentra ligada a los nuevos patrones de gestión calidad dispuestos por las normas ISO 9000. Siguiendo sus normas, ARBA dispuso un conjunto de

² ARBA cuenta con otras dos oficinas de atención remota ubicadas en Mar del Plata y Bolívar, que cuentan con un número menor de personal contratado bajo la figura de planta temporal y permanente.

controles sobre el tiempo de trabajo, la duración de las llamadas y la disposición de los recreos, ligada a la obtención de una mayor productividad por menor tiempo de trabajo. El propósito es lograr la eficiencia en los resultados de trabajo, que consiste en resolver la mayor cantidad de demandas de los contribuyentes y lograr la inserción de los deudores en planes de financiación. De esta manera, los pasantes deben lograr 200 minutos de atención telefónica, realizando recreos de 10 minutos por cada hora de trabajo. Su supervisión está a cargo de coordinadores, muchos de ellos ex pasantes, que graban las llamadas y controlan la calidad de la atención.

“Todo lo que vos llamas por teléfono y pedís <<mandame la cuota>>, <<mandame el plan de pago>>, mandame lo que fuere, eso nosotros lo cargamos en el sistema y eso se controla. Por otro lado, tenemos lo que son escuchas en línea y grabadas. Las escuchas en líneas las hacen nuestros compañeros referentes, los referentes serían quienes nos asisten, quienes nos contestan a nosotros si nos surge alguna duda en el medio del llamado. Ellos nos hacen las escuchas en línea. Y por otro lado están nuestros compañeros que nos hacen las escuchas grabadas.” (Felipe, estudiante de Economía, pasante en ARBA en el periodo 2009-2011)

En sus comienzos, el call center era atendido por trabajadores de la planta temporal y permanente de ARBA, que realizaban allí sus horas extras. Sin embargo, la aplicación de las normas de calidad ligadas a la búsqueda de una mayor productividad y eficiencia se mostraron incompatibles con las características de la organización del trabajo propias del empleo público que estos trabajadores venían realizando en otras áreas.

“... en un momento se quiso proponer un trabajo según indicadores de productividad, donde ellos miden qué cantidad de recreos uno se tomó cada uno, cuánto tiempo tardó, qué cantidad de llamados atendió, empiezan a evaluar y auditar todas las llamadas, les medían el tiempo que se tomaban para responder y les descontaban o no sobre un plus que les pagaban. Pero el personal de planta no permitió eso porque ese tipo de trabajo según indicadores de productividad no es compatible con la Ley 10430 del empleado público” (Ismael, estudiante de Derecho, pasante en ARBA en el periodo 2010-2011, Entrevista realizada por la Agencia de Noticias Red Acción el 9 de marzo de 2012)

La Ley 10.430 del empleado público de la Provincia de Buenos Aires dispone una serie de protecciones que garantizan al trabajador su estabilidad en la zona de desempeño o en las funciones asignadas por contrato. Esta estabilidad en las tareas entra en contradicción con las nuevas tareas exigidas por el departamento de atención remota. La opcionalidad de su realización por medio de las horas extras ataba el desarrollo del área a la voluntad de los empleados, no alcanzando a cubrir el nivel de productividad requerido por ARBA. Por otro lado, mientras los empleados de planta temporal y permanente cuentan con una jornada laboral de 8 horas diarias, el Ministerio de Trabajo dispone que la duración máxima para tareas de call center sea de 6 horas de trabajo diario. Es el riesgo de insalubridad de estas tareas lo que justifica su limitación horaria. De esta manera, vemos como el contrato laboral de los empleados de la planta permanente del Estado Provincial y sus protecciones se vuelven escollos que entorpecen su utilización como fuerza laboral en el área de atención remota. Frente a ello, la pasantía universitaria aparece como una figura contractual más flexible para el desarrollo de este tipo de tareas. En primer lugar, se presenta como un contrato temporal; en segundo lugar, resulta legal y monetariamente menos costoso por tratarse de una figura contractual de carácter no laboral, que la exime de beneficios sociales como aportes jubilatorios, aguinaldo, derechos sindicales y licencias; finalmente, ofrece una fuerza laboral con capacitación universitaria, compuesta mayoritariamente por jóvenes estudiantes que han tenido escasa trayectoria en empleos de carácter formal y que por lo tanto ofrecen una mayor fertilidad a la inducción de saberes y normas del “ser trabajador” dentro de ese espacio laboral.

En el año 2008, ARBA firmó un convenio con la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, por medio del cual incorporó estudiantes universitarios de las carreras de Contador Público,

Administración y Economía que comenzaron a realizar tareas de atención telefónica en tres turnos de 6 horas diarias. A meses del inicio de este convenio, los pasantes percibieron una demora en el cobro de sus salarios de casi tres meses de duración que los condujo a realizar una serie de reclamos y manifestaciones públicas. Luego de este conflicto, que terminó con la regularización en el pago de los haberes de los pasantes, ARBA decidió firmar un nuevo convenio de pasantías, pero esta vez con la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. Actualmente se encuentran trabajando en el call center de ARBA cerca de 150 pasantes, de entre 21 y 30 años, pertenecientes a las carreras de Derecho, Economía, Administración y Contador Público.

La forma de organización del trabajo en el call center de ARBA reúne características propias de las nuevas y viejas modalidades productivas. Si bien la flexibilidad contractual y la búsqueda de la eficiencia mediante la implementación de normas de calidad total responden a patrones propios de las nuevas formas de organización del trabajo de la era post-fordista (Antunes, 2005), es posible también identificar resabios del anterior modelo productivo en el carácter rutinario de la actividad realizada por los pasantes, basada en una tarea individual y mecánica, que cuestiona los alcances de la modernidad productiva de la que se jacta la organización y, fundamentalmente, el carácter formativo que la pasantía aspira a tener.

“No tengo mucha toma de decisiones. Sí me permite, como el trabajo es relativamente flexible en algunas cosas, a pesar de que está muy estandarizado, y depende también de cómo uno se maneje y de la llegada que tenga, de la personalidad y todo eso...” (Emanuel, estudiante de Administración, pasante en ARBA en el periodo 2010-2011)

El carácter participativo, polifuncional y horizontal característicos de las nuevas formas de organización del trabajo no se hace presente en el proceso productivo del call center de ARBA. La aplicación de la doctrina post-fordista nunca se da en forma pura y total, sino que ésta se adecúa a las peculiaridades legislativas, productivas y organizacionales propias de cada nación y de cada espacio laboral. Sin embargo, podemos encontrar algunos aspectos organizacionales propios del post-fordismo en la materialidad del trabajo de ARBA, como la flexibilidad laboral ofrecida por la aplicación del contrato de pasantía y del “paradigma de calidad total” (Figari 2009).

Esto lo notamos al ver que los directivos de ARBA sustituyeron a los empleados de planta por pasantes universitarios como fuerza de trabajo del call center. La “rigidez” de las tareas, horarios y protecciones propios del contrato laboral de los empleados públicos con contrato por tiempo indeterminado se volvía incompatible a los requerimientos de productividad exigidos para el funcionamiento del call center. Ante ello, la flexibilidad contractual de la pasantía ofrecía una fuerza de trabajo más moldeable a los requerimientos de productividad dispuestos por las reglas de calidad total. Los pasantes trabajan cuatro horas, realizando tareas de atención telefónica, bajo un contrato temporal que no implica relación de dependencia y son continuamente evaluados por programas de escuchas y monitoreos, que son justificados como parte del propósito de su formación. Existe entonces una mancomunidad entre estos dos aspectos organizacional propios del post-fordismo que vuelven a la flexibilidad laboral funcional a las normas de control de calidad.

4. Dispositivos de control, formación y moldeamiento

La aplicación de normas de calidad en la producción, de flexibilidad laboral en la contratación y organización del trabajo constituyen “dispositivos de control” (Figari, 2009) que buscan mantener la hegemonía del capital sobre el trabajo. Estos dispositivos no sólo operan sobre la materialidad del proceso de trabajo, organizándolo en función del aumento de su productividad, sino que también operan sobre la subjetividad de los trabajadores, ajustando sus comportamientos al mismo objetivo. En este sentido, la pasantía constituye en sí misma una herramienta para dar forma al “saber ser” y “saber hacer” requerido para la reproducción de las ganancias. Su carácter formativo, preestablecido legalmente, otorga un terreno fértil a la evaluación de los pasantes que permitirá medir los alcances de

la formación otorgada y seleccionar a aquellos que han adecuado su comportamiento laboral a los requerimientos de la empresa u organismo de trabajo.

En el proceso productivo de ARBA los pasantes son evaluados en su rendimiento a través de un sistema de monitoreo de las llamadas realizadas y recibidas, evaluando la cantidad de contribuyentes-clientes con los que el pasante se contactó, la calidad de la atención efectuada, la duración de la llamada, el tiempo de logueo³ y la cantidad de llamadas transferidas. Todas estas variables son auditadas por los supervisores, que construyen a partir de ellas un porcentaje de eficiencia. En el 2008, antes de la aplicación de la nueva ley de pasantías, esa medición era utilizada para otorgar incentivos salariales a quienes contaran con un mejor rendimiento. Dicha práctica dejó de realizarse a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías (Ley 25.165), que establece el cálculo del monto fijo de la asignación de los pasantes en función al convenio colectivo del lugar de trabajo.

Sin embargo, los mecanismos de evaluación y medición de eficiencia continúan realizándose en ARBA. Muchos de ellos se encuentran ligados a la aplicación de las normas de calidad que regulan el proceso de trabajo. Asimismo, esos porcentajes de eficiencia son utilizados como indicadores que permiten identificar a aquellos pasantes con mejor rendimiento y colaboración con el organismo. Si bien no existe una disposición oficial que señale que aquellos pasantes con mejor porcentaje de eficiencia serán pasados a la planta permanente de ARBA, esa información circula como rumor y en charlas informales con los supervisores, generando expectativas en los pasantes.

“La temporalidad es relativa, porque se nos dijo siempre que los mejor puntuados podían pasar a un nivel superior y luego a planta temporaria en el organismo. Todos trabajamos y continuamos en la pasantía con esperanzas de poder quedar en la planta de ARBA.” (Isac, estudiante de Derecho, pasante en ARBA en el periodo 2010-2012)

De esta manera, la temporalidad del contrato de pasantía es utilizada también como un periodo de prueba encubierto en el que se selecciona a aquellos trabajadores que demuestren su adhesión a la política laboral del organismo. Las promesas de pase a planta permanente nunca son esbozadas formalmente, pero construyen un imaginario de posibilidad que influye en las expectativas de los pasantes y en su propio comportamiento laboral. En cierta manera, estas promesas actúan como mecanismos de control, ya que el pasaje a planta se ata al buen desempeño del pasante, generando por un lado, una individualización de la responsabilidad en su continuidad laboral; y por el otro, un disciplinamiento por medio del autocontrol del pasante, quien se considera en un estado de permanente evaluación por parte de quienes decidirán su futuro laboral.

Siguiendo a Bernestein (1998), entendemos a la pasantía como un “dispositivo pedagógico” de control, que permite la edificación de un conjunto de “saberes” considerados legítimos en el mundo del trabajo. De esta manera, moldea una serie de competencias, formas de relación y autocontrol, que serán evaluadas y señaladas positivamente en el proceso de formación representado por la pasantía. El carácter “educativo” de la misma será capitalizado y redoblado: los pasantes no sólo incorporan “saberes del hacer” y “ser trabajador” en esta experiencia de socialización laboral primaria, sino que también serán inducidos por las *formas precarias* en que estos saberes se despliegan.

El proceso de precarización laboral en que se desarrolla la pasantía universitaria, caracterizado por la *inestabilidad laboral, individualización, flexibilidad y desprotección*, opera también como un dispositivo pedagógico que codifica los saberes del mundo del trabajo a ser incorporados. Los pasantes no sólo aprehenden a trabajar, sino que aprehenden a trabajar en condiciones de precariedad. Para muchos estudiantes universitarios las pasantías constituyen el primer acercamiento con el mundo laboral, y el riesgo de que éstas se den en condiciones de precariedad radica en el rol que tienen las

³ Tiempo que el pasante permanece conectado al sistema. Se inicia cuando éste se conecta a la computadora para comenzar a trabajar y finaliza cuando se desconecta al finalizar su turno. Su medición permite establecer cálculos en relación a las llamadas y comparaciones, para conocer el nivel de productividad del trabajador.

primeras experiencias laborales como anticipación de la trayectoria de empleo (Dubar, 1991) y la puesta en marcha de una estrategia de aprendizaje o de formación futuras (Jacinto y Dursi, 2009).

“En los primeros meses, sí, tenías que esperar. De hecho, enero y febrero, nosotros estuvimos sin cobrar. Creo que hasta marzo no cobramos. Y era normal que estés 3 meses sin cobrar (...) se naturalizó hasta un punto que los chicos se cansaron. Pero, estaban como acostumbrados a que el expediente de vueltas y estés un mes sin cobrar.” (Lorena, estudiante de Derecho, pasante en ARBA en el periodo 2009-2011)

Los dispositivos pedagógicos de control construyen un imaginario sobre lo legítimo en el mundo del trabajo que aspira a su naturalización por parte del trabajador. De esta manera despliega una serie de saberes que tienen amplios anclajes institucionales dentro y fuera del espacio laboral. En el caso de las pasantías universitarias, existe una articulación entre los saberes desplegados por los agentes formadores dentro de la empresa u organismo con la universidad. De esta manera, “saberes del hacer en el trabajo” y “ser trabajador”, basados en la teoría del capital humano, son señalados y valorados positivamente. Individualización, flexibilidad y participación constituyen una triada de competencias señaladas como necesarias en el proceso de trabajo.

Autores como Frigotto (1988), Dreben (1968) y Gintis (1971), señalan la articulación que se produce entre las instituciones educativas y los espacios laborales en la formación de una fuerza de trabajo respetuosa de los tiempos, reglas y controles. “En realidad la escuela contribuye a formar una fuerza de trabajo socialmente requerida inculcando una mentalidad burocrática a los estudiantes” (Gintis, 1971 en Frigotto, 1988: 55). Desde la teoría del capital humano, la educación es pensada como un capital que el trabajador cuenta para lograr una mayor empleabilidad y un mejor salario, y son valorados positivamente aquellos saberes que resulten funcionales a los requerimientos productivos del mercado. “El componente de la producción, decurrente de la instrucción, es una inversión en habilidades y conocimientos que aumenta futuras rentas y, de ese modo, se asemeja a una inversión en [otros] bienes de producción” (Schultz, 1962).

Desde el punto de vista de los empleadores, esta teoría opera en la valorización que se realiza de cierto “saber hacer” y, fundamentalmente, de cierto “saber ser” en el trabajo. Siguiendo a Spinosa (2011:71), entendemos por “saber hacer” al tipo de conocimiento técnico (en el sentido instrumental) que resulta de la experiencia particular del trabajo, mientras que el “saber ser”, refiere a las actitudes, valores, expectativas y comportamientos esperables para los individuos en el espacio laboral. Bajo la forma de organización del trabajo post-fordista “el saber ser” adquiere un lugar de mayor relevancia frente a los demás saberes, por la valorización que aporta al proceso productivo el comportamiento participativo, autónomo y flexible de los trabajadores.

5. *La reificación de la educación como nodo hegemónico*

El éxito de la hegemonía neoliberal consiste en trasponer como sentido común su propia ideología y como competencias necesarias aquellos saberes requeridos para la reproducción del capital. Esta articulación entre la estructura productiva y el imaginario social remite a la noción gramsciana de “bloque histórico”, que nos permite analizar en forma conjunta el nivel estructural y superestructural en que se lleva a cabo la hegemonía. La clase dominante en el plano económico, sostiene Portelli, dirige la sociedad por el consenso que obtiene gracias al control de la sociedad civil, control que se caracteriza por la difusión de su concepción del mundo entre los grupos sociales (Portelli, 1974:73).

El despliegue que los sectores dominantes realizan de su andamiaje hegemónico se materializa en determinadas prácticas y discursos. El éxito de la hegemonía consiste en mostrar como universal y necesario a los particulares que configuran la ideología dominante. Dicha transmisión se realiza dentro y fuera del espacio laboral por medio de diferentes agentes transmisores. No se trata sólo del despliegue discursivo efectuado por las agencias de recursos humanos en los espacios laborales, sino también de los sentidos manifiestos sobre el trabajo que el sistema legal de regulación, las instituciones educativas y los medios de comunicación también transmiten. La naturalización de relaciones laborales flexibles e

individualizantes aparecen como nodos centrales de las nuevas formas de organización de trabajo que buscan ser transmitidos e internalizados en los trabajadores.

La trasposición de sentidos constituye una de las herramientas discursivas recurrentes en los dispositivos de construcción hegemónica. En el caso de las pasantías universitarias observamos una reificación de la relación laboral que ésta implica mediante su representación como una relación de carácter exclusivamente formativo, que es sostenida por el sistema legal, el capital y el Estado como empleadores, y la propia universidad. Presentar a la pasantía como una relación no laboral implica la exclusión de los pasantes del colectivo de trabajadores y su privación de sus derechos laborales. Esta fragmentación en el plano de la sociabilidad laboral constituye una herramienta de aplicación ideológica desplegada por el capital bajo el modelo económico neoliberal, “por medio del culto de un subjetivismo y un ideario fragmentador que hace apología del individualismo exacerbado, contra las formas de solidaridad y de actuación colectiva y social” (Antunes, 2005:34).

No es casual la exacerbación de la dimensión formativa en la construcción del imaginario social que atraviesa al sistema de pasantías universitarias. La educación constituye un valor que construye legitimidad en su despliegue como objetivo. Las teorías del capital humano materializadas en el sentido común operan rescatando este valor, que actúa como un capital que será amortizado en la obtención de un mejor empleo futuro. La des-salarización de la relación contractual del pasante será, según este discurso, compensada en su trayectoria laboral futura a través de la capitalización de los modos de “saber hacer” y “saber ser” incorporados a lo largo de la pasantía en forma de competencias valoradas por el mercado de trabajo.

“Conseguí trabajos que nada que ver, poniendo en el curriculum que había sido ayudante de contadora, con matricula y todo, y no conseguía nada. Entonces ahora con esta experiencia es como que te cambia, como que sabés un montón, sabés manejarlo...” (Lorena, estudiante de Economía, pasante en ARBA 2009-2011).

El valor de la experiencia y la formación constituyen elementos del andamiaje que la teoría del capital humano despliega en el sentido común a través de una visión meritocrática e individualizante de la sociedad. Frigotto (1988) señala como esta teoría se encuentra fundada en supuestos de la economía neoclásica que deriva en una postura metodológica de análisis económico burgués, centrado en una visión atomística de la sociedad, a la cual piensan como resultado de una construcción del comportamiento individual. “Si todos los individuos son libres, si todos en el mercado de cambio pueden vender y comprar lo que quieren, el problema de la desigualdad es culpa del individuo. O sea, si existen aquellos que tienen capital es porque se esfuerzan más, trabajan más, sacrifican ocio y ahorran para invertir (...) Los individuos ganan su lugar en la jerarquía de estratificación según el criterio de mérito.” (Frigotto, 1988: 69)

La construcción de la figura de la pasantía universitaria como una relación formativa de carácter no laboral conduce también y fundamentalmente a un proceso de reificación de la relación conflictiva entre empleadores y trabajadores en la cual ésta se inserta. El pasante es representado como un estudiante antes que como un trabajador, a pesar de realizar tareas laborales, cumplir horarios, recibir una asignación salarial, beneficios sociales como obra social, vacaciones y licencias, y encontrarse regulados en sus tareas y condiciones de empleo por el Ministerio de Trabajo. La tríada contractual entre la Universidad, el pasante y el empleador, desdibuja la relación laboral existente entre estos últimos dos agentes, mediante la exacerbación del carácter educativo de la misma.

Sin embargo, los pasantes de ARBA reconocen a la pasantía como un trabajo y a sí mismos como trabajadores, enfrentándose a la nominación oficial que sobre ellos construye el Estado. El presentar una identidad antagónica a la hegemónica y oficial se presenta como la primera herramienta de lucha que allana políticamente el terreno y construye una dicotomía o “enemistad” entre las partes. Es a partir de su reconocimiento como trabajadores como ellos pueden exigir la incorporación de derechos laborales propios de una relación salarial de dos años de duración, como la que llevan, y que constituye su principal demanda de lucha.

“El mayor tema era que, en cierta forma, uno se lo tomaba con la responsabilidad de que es un trabajo. Por más que seas pasante, y que lo vayas a hacer seis meses, o un año, o toda una vida. Vos tenías que cumplir un horario y atender de cierta forma, y mantener cierta conducta. Que era lo que te exigían, también. Pero por el otro lado tenías la no exigencia... Por eso te digo, cuando convenía eras empleado, pasante, contratado, depende de la circunstancia.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante en ARBA en el periodo 2008-2009)

Entre diciembre de 2011 y abril de 2012, los pasantes de ARBA desarrollaron un proceso de lucha reclamando el pasaje a planta permanente de 27 pasantes a quienes se les venció el contrato entre los meses de diciembre de 2011 y febrero del 2012. Como medida de fuerza centralizaron un paro total en sus actividades como operadores, acompañado de cortes de calle, marchas al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, la casa de Gobierno Provincial y al Rectorado de la UNLP. El área de atención remota de llamadas entrantes estuvo sin funcionar durante 4 meses. Los pasantes contaron en este conflicto con el apoyo político de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), que reconoce a los pasantes como trabajadores precarizados. A pesar de no contar con el derecho a la afiliación sindical, muchos pasantes de ARBA se afiliaron en forma independiente a este sindicato en el proceso de lucha.

Este conflicto se encuentra nutrido por un episodio anterior ocurrido en junio de 2011, donde unos 57 pasantes (a quienes se les había vencido su contrato de pasantía) pasaron a formar parte de planta temporal de ARBA. Muchos de ellos se encontraban trabajando bajo la figura de pasante hacía 4 años, excediendo el límite temporal máximo dispuesto por el sistema legal de pasantías. Este episodio marcó un antecedente del cual se valieron los pasantes para exigir nuevas incorporaciones en la planta permanente del lugar y reforzar su identidad como trabajadores frente al imaginario hegemónico que sostiene ARBA y la UNLP. Los pasantes denunciaban que bajo la figura de la pasantía se escondía una verdadera relación laboral, ya que ellos realizaban tareas similares a las de sus compañeros de planta (ex-pasantes) recibiendo la mitad del sueldo y sin las mismas protecciones sociales.

“Con la excusa de que esto nos sirve para la formación profesional termina ganando el Estado y no los trabajadores, se firmaron convenios con la universidad y ARBA y esto nos perjudica. La mayoría somos estudiantes de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas. Nada de esto tiene que ver con atender un teléfono, hacer un plan de pago o dar información impositiva con el desarrollo de nuestra carrera.” (Pía, estudiante derecho, pasante 2011-2012, entrevista realizada por la Agencia Nova el 29 de febrero de 2012)

La ausencia de vinculación entre las tareas que realizan y su formación universitaria refuerza el carácter laboral de la pasantía y desdibuja su propósito educativo. Los pasantes de ARBA realizan tareas mecánicas, respondiendo consultas tributarias y ofreciendo planes de pago, que identifican ajenas a su formación en Derecho y Economía. Sin embargo, a pesar de que el “saber hacer” técnico se encuentra vacante en esta experiencia de pasantías, consideramos que es otro el tipo de formación desplegada. Existe allí una formación tácita mayormente ligada al “saber ser” en el trabajo, comportamientos, competencias y formas de autocontrol que los pasantes han ido internalizando a lo largo de esta experiencia.

La pasantía, como figura contractual heredada del conjunto de leyes laborales flexibles de la década del 90, despliega un proceso de formación e inducción en los nuevos trabajadores coherente al modelo de trabajador requerido por el modelo productivo neoliberal. El carácter *inestable, inseguro y desprotegido* de la pasantía conjuga algunas de las características que asume la relación capital-trabajo actualmente. Su experimentación en el inicio de la relación laboral, encubierta como un proceso formativo, favorecerá la naturalización de las mismas en la construcción de estos jóvenes como trabajadores flexibles, individuales e inestables; en la internalización de la precariedad como la forma de relación laboral de estos nuevos tiempos.

Conclusiones

Comenzamos este artículo preguntándonos por la forma que asume la pasantía como dispositivo pedagógico de control. Encontramos que el carácter formativo implícito en esta figura construye un terreno de fertilidad por medio del cual llevar a cabo la inducción de formas de comportamiento y relación funcionales al espacio laboral. Determinados “modos de hacer” en el trabajo y de “ser trabajador” serán presentados como competencias necesarias del mercado de trabajo. Los pasantes atraviesan en su práctica laboral un proceso de entrenamiento y adecuación a las nuevas formas organizacionales del trabajo, que servirá para seleccionar a los futuros trabajadores y mandos.

De esta manera, la pasantía actúa como un periodo de prueba encubierto en donde los empleadores seleccionarán a aquellos pasantes que mejor hayan internalizado las pautas organizacionales y actitudinales de la empresa u organismo. En el caso de ARBA, el promedio de efectividad es utilizado como indicador del grado de productividad de los pasantes que marcaba también a aquellos con mayores posibilidades de pasar a la planta permanente del lugar. Si bien este dispositivo de selección nunca fue oficializado, el despliegue del mismo mediante discursos informales y rumores crea un clima de evaluación constante al que los pasantes se ven expuestos desarrollando estrategias de autocontrol para lograr el puesto laboral.

De esta manera, la posibilidad de pasar a planta permanente se encuentra atravesado de un halo meritocrático basado en un esfuerzo individual. La *individualización en las relaciones laborales* aparece como uno de los aspectos correspondientes al “saber ser” en el trabajo que los pasantes internalizan mediante esta experiencia. La ausencia de derechos sindicales refuerza este carácter individual de la relación laboral, fragmentando a los pasantes del colectivo de trabajadores y debilitando su poder de lucha. Esta segmentación se encuentra promovida por la proliferación de formas heterogéneas de contratación, muchas de ellas, herencia de las formas de empleo promovidas por la flexibilización laboral en la década del 90.

La *inestabilidad laboral* aparece también como otro de los rasgos propios de la relación laboral que los pasantes experimentan. Si bien su contrato tiene una duración temporal legal de un año y medio de duración máxima, este puede fragmentarse en diversas renovaciones mensuales. Por otro lado, la posibilidad de extender la pasantía por 6 meses más e incluso de pasar a la planta permanente del lugar, crea un clima de incertidumbre que impide a los pasantes proyectarse laboralmente a largo plazo.

Siendo la pasantía una de las formas en la que muchos estudiantes universitarios llevan a cabo su proceso de socialización laboral, consideramos que las condiciones en que ella se realiza condicionan las representaciones que estos agentes realicen sobre el mundo del trabajo. El carácter *flexible, individual e inestable* en que se desarrolla el contrato de pasantías representa el modo hegemónico en que se lleva a cabo la relación laboral en la actualidad. La precariedad se piensa como la forma que asume en este momento histórico la relación de poder capital-trabajo. Muchos trabajadores, socializados laboralmente bajo el modelo fordista vivencian estas formas de empleo precario como una novedad. Sin embargo, en el caso de los pasantes, son jóvenes que las vivencian como parte de la cotidianidad de los empleos que han transitado.

El halo formativo que la pasantía implica, mediante su fomento por parte de las universidades, legitima a estas prácticas y les otorga formalidad. Preguntarse por las condiciones laborales en que se llevan a cabo las pasantías universitarias en la práctica implica también preguntarse el modo en que se lleva a cabo su formación. La realización de las mismas tareas que el personal de planta y la ausencia de relación entre éstas y su campo de estudios, aparecen señalados como los principales argumentos por parte de los pasantes de ARBA para denunciar el encubrimiento de una relación laboral. Estas denuncias actúan como formas de resistencias al modelo sostenido por el Estado y el capital, demostrando el carácter abierto de la hegemonía y las aristas que atraviesan a los procesos de formación. La organización de los pasantes de ARBA manifiesta que la inducción promovida por sus

empleadores no es total y que en la misma materialidad del trabajo, donde se despliegan los dispositivos de control, existen grietas fértiles para su disputa de parte de los trabajadores.

Consideramos que no hay un camino directo entre la experimentación de condiciones precarias en el proceso de socialización laboral y la naturalización de las mismas. Si bien las políticas flexibilizadoras buscan fragmentar al colectivo de trabajadores mediante la promoción de formas contractuales heterogéneas, no pueden impedir que esos trabajadores compartan diálogos y pesares en la cotidianeidad del trabajo. La organización de los pasantes de ARBA y su conexión con el sindicato de los trabajadores de planta permanente del Estado es un signo en ese sentido. En esa lucha se despliega un proceso de resistencia al modelo hegemónico de “pasante-estudiante” y “trabajador flexible e individual” que conforma un terreno de fertilidad para la construcción de una alternativa. Y que constituye también un proceso de formación tácita alternativa, en donde los pasantes incorporan otros “saberes del trabajo” vinculados a la lucha, la resistencia y la organización colectiva.

Bibliografía

Adamini, M. (2011). “La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley”, en *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, N°4. La Plata: Editorial Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*, Buenos Aires, Ed. Herramienta.

Bernstein, B. (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Morata: Madrid.

Dreben R. (1968). *On what is learning is School*. Massachusetts: Addison-Wesley Pub. Co.

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

Figari, C. (2009). “Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria”. En Figari, C.; Alves, H. (Orgs.). *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*. Brasil: Praxis.

Figari, C. (2009). “Dispositivos de control y nuevas matrices de disciplinamiento laboral: desnaturalización y crítica como espacio de resistencia colectiva”. En: *9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires.

Frigotto, G. (1988). *La productividad de la escuela improductiva*, Cortez.

Gintis, H. (1971). *Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity*. *American Economic Review*, 61, 2, 266-279.

Gramsci, A. (1992). *Antonio Gramsci, Antología*. México DF: Siglo XXI.

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

Montes Cató, J. (2005). “La configuración del poder en los espacios de trabajo, dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores”. *Sociología del Trabajo, Nueva época*, N° 54.

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

Neffa, J.C. 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, MTEySS. En: Neffa, Julio C. (coord.). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Ceil-Piette, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Portelli, H. (1974). *Gramsci y el bloque histórico*. Buenos Aires: Siglo XXI.

San Martín, M. E. (2005): “Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA”. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET.

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

Spinosa, M. (2011). “Transformaciones en el saber técnico” en Figari, C., Spinosa, M. y Testa, J. (comp.), *Trabajo y formación en debate. Saberes, itinerarios y trayectorias de profesioanzación*. Buenos Aires: Circus.

Medios gráficos citados:

-Agencia de Noticias Red Acción, “La extensa lucha en el call center de ARBA”, edición digital: http://www.anred.org/article.php?id_article=4846, publicación del 9 de marzo de 2012 (recuperado el 10/03/2012).

-Agencia Nova, “Pía Garralda: “Nosotros somos la juventud que está precarizada”, edición digital: www.agencianova.com/nota.asp?n=2012_2_29&id=30395&id_tiponota=4, publicado el 29 de febrero de 2012 (recuperado el 01/03/2012).

Leyes citadas:

-Ley 25.165

-Ley 26.427

-Decreto 340/92

-Decreto 498/00

-Decreto Nacional 1227