

SENTIDOS LABORALES EN DISPUTA. UN ESTUDIO SOBRE EL CASO DE LOS PASANTES UNIVERSITARIOS EN ARGENTINA DESDE LA PERSPECTIVA DE PIERRE BOURDIEU.

LABORAL SENSES IN DISPUTE. A CASE STUDY ABOUT UNIVERSITY INTERNS IN ARGENTINA FROM THE PERSPECTIVE OF PIERRE BOURDIEU.

Lic. Marina Adamini¹
Doctoranda en Ciencias Sociales
Universidad Nacional de La Plata
marina_adamini@yahoo.com.ar
Argentina

Resumen

Las pasantías universitarias constituyen un dispositivo de inserción laboral formativo dispuesto por el Estado argentino para los estudiantes que están atravesando los últimos años de su carrera. Estas prácticas se encuentran insertas en un doble campo del espacio social: el campo educativo y el campo laboral. Desde el discurso estatal y empresarial, las pasantías son representadas como prácticas formativas que no implican ninguna tipo de relación laboral entre el empleador y los pasantes. Esta situación los exime de beneficios sociales propios de una relación de trabajo formal (como aportes jubilatorios, aguinaldo, licencias y derecho sindical) y convierten a la pasantía en una figura contractual, menos costosa legal y monetariamente, que favorece la precarización laboral. Frente a ello, los pasantes se reconocen como trabajadores y, en función a ello, han desplegado diferentes prácticas de resistencia y organización colectiva para lograr su reconocimiento laboral. El objetivo de este artículo será indagar, a la luz de la categoría bourdieana de "campo", las disputas que se dan entre los pasantes, los empleadores y el Estado en relación a la representación laboral de la pasantía universitaria. Se recurrirá a un abordaje de tipo cualitativo, buscando recuperar los discursos de los principales agentes en juego, por medio de entrevistas en profundidad y análisis de documentos legales y periodísticos.

Palabras clave: Pasantías, precariedad, representaciones, campo social, Pierre Bourdieu.

Abstract

The university Internships is a training device employment provided by the Argentine State for students who are going through the final years of their career. These practices are embedded in a dual field of social space: the field of education and the workplace. In the State and corporate discourse, internships are represented as training practices that do not involve any type of employment relationship between the employer and interns. This excludes them of benefits typical of a formal employment relationship (such as pension contributions, bonuses, licenses and right to organize) and makes the internship be less expensive contractually and legally, and that promote precarious employment. Against this, the interns recognise themselves as workers and, according to that, they have implemented various practices of resistance and collective organization working to achieve labor recognition. The aim of this paper is to investigate, in light of the Bourdieu's category of "field", disputes that occur between interns, employers and the state in relation to labor representation of university internship. Be sought from a qualitative approach, seeking to regain the speeches of the main actors involved, through in-depth interviews and analysis of legal documents and reports.

Keywords: Internships, precarious work, representations, social field, Pierre Bourdieu.

(Recibido el 13 de octubre de 2012)

(Aceptado el 9 de abril de 2013)

¹ Becaria CONICET y docente de la Universidad Nacional de La Plata.

Introducción

Las pasantías universitarias se ubican en una zona gris entre el campo laboral y el campo educativo, lo que genera relaciones de diferenciación e intercambio entre ambos y define su representación según la posición que los actores ocupen en el espacio social. En el presente artículo nos proponemos analizar las disputas simbólicas que se dan en relación a la representación laboral de las pasantías universitarias entre los pasantes, sus empleadores, la universidad y el sistema legal que las regula, utilizando como insumo teórico la categoría de “campo” de Pierre Bourdieu. Dicha problemática se inserta en el marco de la Tesis Doctoral en Ciencias Sociales que llevo en curso en la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), donde analizo los rasgos de precarización laboral presentes en el sistema de pasantías y su repercusión en las construcciones identitarias de los pasantes universitarios.

A lo largo de este artículo focalizaremos nuestra mirada en una de las dimensiones de análisis de la precariedad laboral, vinculada a la falta de reconocimiento simbólico en la actividad laboral realizada por los pasantes. Buscaremos indagar las relaciones de intercambio y conflicto que se dan entre los actores del campo educativo y laboral que componen al sistema de pasantías, preguntándonos por sus posiciones e intereses en juego. Entendemos esta lucha por el reconocimiento laboral de la pasantía y sus resistencias como una lucha simbólica, que nos da cuenta de las disputas por la visión hegemónica del mundo social y del carácter dinámico e histórico de los campos sociales en la continua construcción y reconstrucción de sus relaciones de fuerza.

Desde una perspectiva metodológica cualitativa, realizaremos un estudio de caso focalizado en pasantes universitarios de la UNLP que trabajaron en organismos públicos y empresas privadas de la ciudad de La Plata en el periodo comprendido entre los años 2007-2012. A través de la aplicación de entrevistas en profundidad buscaremos acceder al universo de significación de los pasantes para, a través de sus relatos, identificar sus representaciones en relación a sus tareas y condiciones laborales, y las atribuciones simbólicas que sobre ellos realizan sus empleadores, el sistema legal y la propia universidad. El discurso de los pasantes será el corpus sobre el cual analizaremos las disputas que se dan en el campo laboral y educativo por la representación laboral de las pasantías, en el marco de su con-formación como trabajadores.

Pensar la precariedad laboral en las pasantías universitarias

La pregunta acerca de las condiciones laborales en las pasantías universitarias nos conduce, en primer lugar, a la indagación de su contexto de surgimiento. El sistema legal de pasantías fue creado en Argentina en 1992, en el marco de aplicación de un conjunto de reformas laborales que buscaban modernizar al mercado de trabajo a través de la flexibilización laboral. Las pasantías fueron presentadas como prácticas formativas, que no implicaban ningún tipo de relación laboral y que, por lo tanto, se encontraban eximidas de los beneficios y protecciones propios de ella: no implicaban una relación jurídica entre el pasante y la empresa, ni la percepción de beneficios sociales, ni ningún tipo de representación sindical, y además su pago era voluntario. El discurso legal se focalizaba en su objetivo formativo:

Denomínese 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).

El carácter no laboral y flexible de las pasantías dio lugar al uso fraudulento de las mismas: la figura del pasante era utilizada en muchas ocasiones para cubrir un puesto laboral efectivo o un periodo de prueba prolongado, aprovechando el escaso costo legal y monetario que implicaba su contratación. Fueron los vacíos legales generados desde la creación del sistema de pasantías los que facilitaron el abuso de esta figura contractual. La opcionalidad en el pago y la duración prolongada de la pasantía fueron algunas de las condiciones legales que favorecieron la contratación de pasantes para cubrir puestos laborales efectivos. De esta

manera, los pasantes realizaban las mismas tareas que el resto de los trabajadores, sin recibir el mismo salario ni los mismos derechos laborales que ellos.

Como reacción a esto, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, el 22 de diciembre de 2008, fue aprobada 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 laborales de los pasantes. Entre sus principales modificaciones se encuentra el otorgamiento de obra social, licencias y vacaciones, el cálculo de la asignación estímulo en función del salario mínimo vigente en el lugar de trabajo del pasante, y la limitación de su duración temporal y contractual. También se generó un importante cambio en la institución encargada de su control, que dejó de ser únicamente el Ministerio de Educación para pasar a serlo también el Ministerio de Trabajo. Pero a pesar de la incorporación de estos nuevos derechos laborales la pasantía continúa sin ser considerada como un trabajo.

De esta manera, observamos que el desconocimiento del carácter laboral de las pasantías resulta un elemento de continuidad en las condiciones de precarización laboral de los pasantes universitarios. Al no reconocerlos como trabajadores, estos quedan eximidos de un conjunto de derechos laborales individuales y colectivos, que los ubica en una zona de desprotección laboral y los fragmenta del resto de sus compañeros 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, p. 91).

La nueva ley de pasantías advierte que sólo reconocerá a la pasantía como un “contrato laboral de duración indeterminada” en caso del incumplimiento del contrato por parte del empleador. Situación que se aplicaría si el pasante realiza actividades ajenas a su campo de estudios, extiende su jornada laboral por encima de lo estipulado o realiza suplencias de puestos de trabajo efectivos.

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).

La doble dimensión de la precariedad

Preguntarse por los rasgos de precarización laboral presentes en el sistema de pasantías universitarias exige preguntarse también por el lugar desde donde miramos la precariedad. Lo cual implica, más que una definición, la asunción de una postura teórica al respecto que se ve complejizada por la ambigüedad que el término atañe (Dubar, 2002) y por la diversidad de formas que éste adopta según los modos de desarrollo de cada país y el momento histórico que se considere (Neffa, 2009).

Un primer intento para dilucidar las implicancias del concepto de precarización laboral resulta de organizar las posturas teóricas que se refirieron a su estudio en los últimos años. Encontramos así dos grandes vertientes analíticas: la primera, corresponde a una *mirada jurídica- contractual del trabajo*, que define a la precariedad como aquel empleo que se aparta de los “empleos típicos” característicos de la relación salarial fordista (Bonfiglio y Fernández, 2003; Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000; Neffa, 2005; Pok, 1992). El empleo precario se definiría así en contraste al empleo típico de la sociedad salarial (seguro, estable y protegido), caracterizándolo como un empleo con contrato de duración determinada, con existencia de más de un empleador o empleador no fácilmente identificable; un ingreso definido en forma individual sin el amparo de las negociaciones colectivas; la ausencia de beneficios sociales como vacaciones, aguinaldo, seguridad social y la ausencia de afiliación sindical.

La segunda postura teórica referiría a una *mirada sociológica del trabajo*, en donde el foco de análisis no se encuentra centrado solamente en los aspectos contractuales de la precarización, sino también en los efectos que ésta tiene sobre la identidad del trabajador. Desde esta segunda postura, un trabajo es considerado precario no sólo por tratarse de un empleo inestable, desprotegido e inseguro, sino que también se define así por la ausencia de

retribución material y simbólica ante los esfuerzos desplegados, y por el desarrollo de la actividad laboral en un ambiente hostil; condiciones que afectan profundamente la subjetividad del trabajador (Paugam, 2000; Castel, 1997; Bourdieu, 1998). El autor francés Serge Paugam (2000), referente de esta corriente teórica, sostiene la necesidad de analizar la precarización en esta doble dimensión, considerando no sólo las condiciones contractuales que atañen al “empleo” sino también las cuestiones referidas al “trabajo”, como la satisfacción personal del trabajador y sus representaciones en relación a la calidad del empleo.

Pensamos que ambas dimensiones se tornan fundamentales a la hora de abordar la precarización laboral en las pasantías universitarias y sus cambios ocurridos a lo largo del nuestro periodo de estudio. La nueva ley de pasantías generó una importante mejora en las condiciones legales de empleo de los pasantes, a través del aumento en la remuneración económica, el otorgamiento de nuevos beneficios sociales, y la reducción de la jornada laboral. Podemos decir que la nueva ley significa un avance en el camino de la desprecuarización de las condiciones de contratación de las pasantías en Argentina: volviéndola más segura y protegida. Sin embargo, aún persisten rasgos de precariedad en la materialidad del trabajo de los pasantes, referidas a su incertidumbre respecto a su renovación contractual, la realización de tareas con escasa vinculación a su campo de estudios y, fundamentalmente, a su no-reconocimiento como trabajadores. Siguiendo el postulado de Paugam, consideramos que esta situación afecta la subjetividad del pasante, generando un escaso reconocimiento de su práctica y de su identidad como trabajador, dificultando su integración profesional.

Consideramos que la dimensión simbólica de análisis de la precariedad asume vital importancia por el carácter educativo que las pasantías tienen como objetivo. Desde el discurso legal, ellas son presentadas como prácticas de trabajo formativas que buscan complementar la formación teórica del campo de estudios del estudiante. El control de su cumplimiento se encuentra en manos del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y de la universidad a la que pertenece el pasante. Evaluar los alcances de esta función formativa constituye una de los aspectos centrales del análisis de la dimensión simbólica del trabajo de los pasantes. Sin embargo, un rasgo reiterado en los relatos de los pasantes es la realización de tareas con escasa relación con su carrera universitaria.

Por otro lado, el no-reconocimiento legal de la pasantía como un trabajo implica una fuerte carencia en la retribución simbólica de la actividad laboral realizada por los pasantes, exponiéndolos a una situación de vulnerabilidad frente al resto de sus compañeros de trabajo en términos de protecciones laborales. Al no ser reconocidos como trabajadores los pasantes carecen de un conjunto de derechos individuales y colectivos, propios de una relación laboral, que promueve su fragmentación del colectivo de trabajadores y dificulta su organización política. Sin embargo, y a pesar de no contar con la posibilidad legal de afiliación sindical, encontramos que pasantes universitarios han realizado distintas luchas² por la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo, muchas de las cuales han contado con el apoyo de algunos trabajadores de su lugar de trabajo.

Estas acciones de resistencia de los pasantes demuestran que el desconocimiento de sus derechos laborales no logra subordinarlos, sino que estos derechos siguen presentes en su imaginario laboral y son fuente de sus luchas en las peleas que dan frente a las relaciones de dominación por medio de diversas formas de organización.

La zona gris de la pasantía: entre el campo laboral y el campo educativo

La representación laboral de las pasantías universitarias se encuentra disputada por la visión construida por el sistema legal de pasantías y las representaciones y prácticas de los pasantes que las realizan. Desde el discurso legal las pasantías son presentadas como una

² Tal es el caso de los pasantes de Telefónica de Bahía Blanca y Capital Federal en el año 2000 (en reclamo por el pasaje a planta permanente de los pasantes), la Coordinadora de Trabajadores Precarizados en el año 2007 (conformada por la unión de jóvenes pasantes, encuestadores y camareros que buscaban enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices y los pasantes de ARBA en el año 2009 y 2011 (reclamando mejora en las condiciones y medio ambiente de su trabajo, el pago de salarios atrasados y el pasaje a planta permanente).

extensión del sistema educativo que busca brindar una experiencia laboral que contribuya a la formación de los estudiantes. El énfasis está puesto en el objetivo pedagógico de la pasantía más que en los rasgos laborales que ésta implica; a pesar de que en su última modificación legal, se incorporaron nuevos derechos y beneficios laborales propios de una relación de trabajo formal.

Por otra parte, a partir de las entrevistas realizadas a pasantes de la UNLP, que trabajaron antes y después de la aplicación de la nueva ley de pasantías³, notamos que la mayoría representa su práctica como un “trabajo”. Fundamentalmente por el hecho de realizar tareas similares a la de los trabajadores efectivos, cumpliendo objetivos y rutinas, y recibiendo una remuneración económica por las mismas. La mejora en las condiciones de empleo establecidas por la nueva ley reforzó el imaginario laboral de los pasantes, en función del otorgamiento de beneficios sociales propios de una relación laboral, como son la obra social, vacaciones y el cálculo de su sueldo en función del convenio colectivo del lugar de trabajo. Por otra parte, la realización de tareas laborales con escasa relación con su campo de estudios fortalece también su representación de la pasantía como un “trabajo más”.

No era una práctica en realidad lo que hacía, porque a mí no me servía de nada. Era un trabajo. (María, estudiante de Ingeniería en Sistemas de la UNLP, pasante del sector privado, 2007-2008).

Yo lo veo como un trabajo, no dejo de ser realista de considerar que es una pasantía que puede durar un año y medio y ya está. Pero, en el día a día, lo veo como un trabajo (Gabriela, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante del sector público, 2010-2012)

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 de la UNLP, pasante del sector público, 2008-2009)

Vemos así como las pasantías se encuentran insertas en un doble campo del espacio social: el campo educativo y el campo laboral. Y que en cada uno de ellos se establecen diferentes intereses en disputa, donde la posición de los agentes condiciona la construcción que estos realizan de la pasantía. Es por ello que consideramos de utilidad recurrir a la categoría de “campo” de Bourdieu (1990), para reflexionar acerca de las características particulares de estos espacios sociales, sus posiciones, creencias y conflictos. Asumiendo al campo como una herramienta analítica que nos permitirá indagar las dinámicas internas del espacio laboral y educativo, focalizaremos nuestra mirada en la disputa simbólica que se da al interior de cada uno por la representación de la pasantía como una práctica formativa y/o laboral.

Bourdieu piensa al campo como un “espacio pluri-dimensional de posiciones” (Bourdieu, 1990: 206), que se encuentran definidas en función al volumen y composición del capital que poseen los agentes. El campo es un nudo de relaciones, que se define por lo que está en juego y los intereses del mismo. Su estructura se compone por el estado de la distribución en un momento dado del capital específico que allí está en juego, producto de las de las relaciones de fuerza entre los agentes o las instituciones comprendidas en él. Además de un campo de fuerzas, es un campo de luchas destinado a transformar o conservar esa distribución de intereses y posiciones.

³ Entrevistamos a 30 pasantes universitarios de las carreras de Derecho, Ciencias Económicas, Comunicación Social e Ingeniería en Informática de Universidad Nacional de La Plata (ubicada en la ciudad de La Plata, a 60 km de Buenos Aires), que realizaron pasantías entre 2007 y 2011.

Criado (2008) en su obra *“El concepto de campo como herramienta metodológica”* sostiene que el concepto bourdieano de “campo” sirve para abordar de forma relacional cualquier fenómeno social.

En estas relaciones siempre hay recursos en juego y, por tanto, alguna especie de lucha por los mismos. En este sentido, el concepto de campo no hace sino formular un método de análisis general en sociología: los fenómenos sociales siempre han de comprenderse como productos de conjuntos de relaciones sociales (Criado, 2008:26-27).

Esto implica para el autor asumir una metodología de análisis en la que los fenómenos sociales se entiendan como producto de relaciones sociales, donde la noción de “campo” lleve a reconstruir el entramado de relaciones más inmediatas y propias de ese espacio analítico, para visualizar a partir de ellas las dinámicas más generales en las que se encuentran inmersas.

La asunción de una “autonomía relativa” en el análisis del campo laboral y educativo se presenta entonces como un principio metodológico, que no implica asumir una mirada independiente del análisis del resto de los poderes que atraviesan el espacio social, sino que busca integrarlo a la luz de un abordaje profundo de las relaciones que se dan al interior de cada uno. “El concepto de campo nos proporciona una potente herramienta metodológica para analizar distintos ámbitos de relaciones sociales sin reducirlos a funciones generales o a instrumentos de una clase dominante.” (Criado, 2008:18-19)

De esta manera, partiendo de la concepción bourdieana de “campo” como un espacio de fuerzas y luchas donde está en juego un interés específico, buscaremos indagar las especificidades que asumen el campo laboral y educativo a la hora de pensar las pasantías realizadas por estudiantes de la UNLP en el periodo 2007-2012. Caracterizando los agentes e instituciones que intervienen a partir de su posición en el campo, definida por el volumen y tipo de capital en juego. Entendemos así al “campo” como un espacio social estructurado jerárquicamente por las posiciones, que asume un carácter dinámico en la constante disputa por la subversión o conservación de esa estructura de parte de los agentes que de él participan.

El campo educativo y la representación de la pasantía como formación

A la hora de pensar el campo educativo, encontramos que su capital específico en juego es, principalmente, el capital cultural. Bourdieu define a este capital como ligado a los conocimientos, el arte y la ciencia, que se impone para dar cuenta de diferentes performances educativas. El capital cultural puede existir bajo tres estados: objetivado (bajo la forma de bienes materiales como libros, pinturas, etc.), incorporado (bajo la forma de disposiciones como conocimiento, manejo de la lengua, de herramientas, etc.) o institucionalizado (bajo la forma de una objetivación legitimada jurídicamente como los títulos académicos). En el caso del campo educativo universitario es el capital cultural, bajo la forma institucionalizada e incorporada, el principal capital en juego. La institución universitaria, los profesores y estudiantes se encuentran jugando dentro de ese campo para lograr la formación y graduación de estos últimos. “El título académico es percibido socialmente como garantizando la posesión de una cantidad determinada de capital cultural” (Bourdieu, 1991: 213).

En *“Los tres estados del capital cultural”*, Bourdieu (1979) señala que ese capital cultural institucionalizado al momento de finalizar la carrera universitaria asume en la entrega del título cierta autonomía respecto a su poseedor y del capital cultural incorporado que él realmente posee. El título vale en sí mismo y colectivamente, por medio de la “alquimia social” que le da su legitimidad jurídica y social. Ese reconocimiento institucional permite a sus “titulares” compararse, fundamentalmente al momento de buscar en el mercado de trabajo la transformación de ese capital cultural en capital económico. Allí entran en juego la comparabilidad de las diferentes credenciales de los agentes y las particularidades propias del mercado de trabajo.

La teoría del capital humano (Schultz, 1983; Becker, 1983) considera a la educación como una inversión en conocimientos (capital cultural) que brindará una mayor productividad

e ingresos al trabajador (capital económico). Sin embargo, al analizar las características particulares del mercado de trabajo argentino vemos como la relación entre formación y empleo no asume un carácter tan lineal. Al respecto, Pérez (2008) señala como

... aunque los nuevos ingresantes al mercado de trabajo tienen cada vez más años de educación formal, lo cual eleva el nivel educativo promedio de la población activa, el desempleo elevado continúa. Este problema afecta particularmente a los jóvenes, pues poseen cada vez mayores niveles de educación (que las generaciones precedentes) y, a la vez, tienen dificultades crecientes en su inserción al mercado de trabajo (Pérez, 2008:107).

De esta forma, en la situación actual del mercado de trabajo argentino juvenil, la educación ya no ofrece una garantía de acceder a un empleo, sino que otorga mayores posibilidades. Estas posibilidades son relativas, en detrimento de los jóvenes con menor volumen de capital cultural institucionalizado. Los graduados empiezan a presionar en el mercado laboral y a ocupar puestos con un menor requerimiento de calificaciones, lo cual genera un proceso de “desclasamiento en el momento de la contratación” (Pérez, 2008) de jóvenes con altas credenciales educativas.

En este contexto se vuelve relevante pensar el rol de las pasantías universitarias y la función asignada desde las instituciones estatales como mecanismo de inserción laboral formativa. Siendo el capital cultural el principal capital en juego dentro del campo educativo, los agentes institucionales dominantes defenderán su relevancia frente al resto de los capitales. Es desde este lugar que el Estado (comprendido en este caso por la Universidad y el sistema legal) defiende el rol formativo de la pasantía sobre su carácter laboral. Su énfasis en la función educativa está dado por el rol central que tiene el capital cultural dentro del campo educativo, y de su posición dominante como agentes de conservación y transmisión de ese capital específico. La pasantía universitaria es pensada como una instancia de incorporación de capital cultural en tanto práctica formativa.

Sin embargo, a través de las entrevistas realizadas a pasantes de la UNLP, notamos que en su mayoría realizan actividades laborales mecánicas, con escasa o nula vinculación con su carrera universitaria. Eso lleva a cuestionar la función formativa que se le otorga a la pasantía y que muchas veces es utilizada para argumentar el carácter no laboral de este tipo de contrato. A partir de esto, vemos como el capital cultural incorporado a lo largo de la pasantía se referiría más a disposiciones generales propias del mundo del trabajo, que al campo profesional específico en el que los pasantes se encuentran en formación.

¿De qué me sirve a mí? Más allá de que para un punto chiquito que es el derecho financiero o tributario, mejor dicho, aprender la profesión del abogado es ir a Tribunales, ir a una causa, o sea no tiene nada que ver. Los chicos de Económicas lo mismo, los contadores, los administradores de empresas, no tiene nada que ver. Entonces, el primer punto que ponemos en cuestión es ese, que no sirve para la formación profesional. Después, el segundo punto igual de importante, es que el 80% del call center funciona con pasantes. Y ahí está el problema (Paula, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante en el sector público, 2011-2012)

Atender al público, sea en persona o sea en teléfono, no tiene nada que ver con mi carrera. Quizás al contador le ayude, le sirva más saber el tema de los impuestos, el manejo, más las modificaciones que hay, el tema de agentes y demás. Pero en mi carrera de administración, particularmente hablando, no me sirve para nada lo que estoy haciendo. Para nada. Mi carrera no tiene que ver con nada de lo que estoy haciendo. (Laureano, estudiante de Administración de la UNLP, pasante en el sector público, 2009-2011)

Yo hasta ahora había hecho trabajos muy cortitos, muy de entre amigos, me llamaba el papá de un amigo para que le haga un trabajo

de 4 días y demás. Entonces yo lo que hice ahora es todo el papelerío, aprender a manejarme con el tema de hacer, que se yo, facturas, de cobrar un cheque, de hacerme monotributo, ingresos brutos y todo ese papelerío. Y también me viene bien tener una experiencia laboral en blanco, larga. Ahora ya voy 10 meses de experiencia, que en el curriculum me parece que está bueno aunque sea por el hecho de decir trabajé formalmente, cumplí con mi gente, cumplí un horario, me adapté a levantarme temprano obligatoriamente todos los días, nunca falté, a cumplir las exigencias, a lidiar con un jefe.(...), tenés que lidiar con gente, y con compañeros de trabajo con los que por ahí de golpe no te llevas bien o tenés diferencias, aprendí a convivir con eso, a convivir con un trabajo incluido en mi rutina, que hasta ahora nunca lo había hecho. (Lucas, estudiante de Arquitectura de la UNLP, pasante del sector privado, 2007)

El campo laboral y la representación de la pasantía como trabajo

Al momento de analizar la figura de la pasantía universitaria desde el campo laboral notamos que, siendo el capital económico el principal capital que allí está en juego, su papel está ligado fundamentalmente al interés económico. Dentro del campo laboral, son los empleadores quienes ocupan una posición dominante dentro del juego y quienes buscan mantener la estructura de relaciones de fuerza para seguir reproduciendo sus ganancias. Es desde esta posición que evalúan a las pasantías universitarias como formas contractuales que les permiten aumentar la productividad, por medio de la incorporación de mano de obra calificada, a un bajo costo.

Anteriormente hemos señalado los diferentes usos fraudulentos que los empleadores realizan de las pasantías para cubrir puestos laborales efectivos, aprovechando su escaso costo monetario y legal. Consideramos relevante también señalar que el aumento de la productividad del trabajo a través de las pasantías no se realiza únicamente por su utilización fraudulenta, sino que también la pasantía es capitalizada como una forma de reclutamiento de nuevos trabajadores. Esto se evidencia a través del relato que los pasantes realizan respecto a la promesa de sus empleadores de pasar a planta permanente en caso de “realizar bien las cosas”. Y por el hecho de encontrar que muchos de los trabajadores efectivos de esos espacios laborales ingresaron a trabajar allí por medio de un contrato de pasantía. Vemos así como la duración temporal propia del contrato de pasantía es utilizada, en muchas ocasiones, como un “periodo de prueba”⁴ prolongado y encubierto, en el que los empleadores seleccionan entre los pasantes a los futuros trabajadores que incorporarán a su plantel permanente de trabajo.

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. (Irma, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante en el sector público, 2010-2012)

Desde el campo laboral vemos entonces una situación paradójica entre el sentido formal y real de la pasantía. Si bien desde el marco contractual la pasantía es representada como una instancia formativa, en su práctica vemos que es utilizada y valorada como una práctica laboral. Los empleadores mantienen su visión dominante por medio de la autoridad que el discurso legal establece con la imagen educativa de la pasantía. Imagen que les permite aprovechar su carácter laboral sin pagar el costo que una relación salarial efectiva implicaría. Esta actitud puede pensarse como una de las estrategias simbólicas realizadas en tanto clase dominante para mantener la reproducción del interés económico específico en juego.

⁴ El periodo de prueba laboral establecido por la ley de contrato de trabajo argentina (ley 20.744), en el año 2004, es de 3 meses de duración.

Sin embargo, esa representación de la pasantía como una relación no-laboral se encuentra cuestionada por los pasantes, quienes se reconocen como trabajadores y exigen el otorgamiento de sus derechos laborales. La nueva ley de pasantías universitarias, sancionada en Argentina en 2008, representa un reconocimiento a muchas de las demandas laborales generadas por los pasantes a través de diversas luchas, desde la implementación del sistema de pasantías universitarias en el año 1992.

El campo laboral como campo de fuerzas se encuentra abierto a las disputas continuas por la mantención o transgresión de esa estructura de posiciones. Los pasantes, desde su posición de dominados, buscan enfrentarse a la visión hegemónica defendiendo el carácter laboral de la pasantía. Esto puede pensarse como una forma de subversión o “revolución parcial” que reafirma el carácter relacional e histórico del campo y obliga a la reacción de los sectores dominantes por la conservación de su estructura de posiciones.

“La herejía, la heterodoxia, como ruptura crítica, que está a menudo ligada a la crisis, junta con la doxa, es la que obliga a los dominantes a salir de su silencio y les impone la obligación de producir el discurso defensivo de la ortodoxia, un pensamiento derecho y de derechas que trata de restaurar un equivalente de la adhesión silenciosa de la doxa” (Bourdieu, 1990: 110).

Siguiendo a Paugam (2000) pensamos que el no-reconocimiento de la pasantía como una relación laboral genera una forma de precarización en el trabajo de los pasantes. En primer lugar, por la falta de reconocimiento de la tarea realizada como una tarea laboral. En segundo lugar, por el hecho de que, en su mayoría, los pasantes realizan actividades con escasa o nula vinculación a su campo de estudios. Y finalmente, por las implicancias que el no reconocimiento laboral de la pasantía tiene en términos de derechos laborales: los pasantes se encuentran privados de muchos beneficios sociales propios de una relación salarial y de derechos laborales individuales y colectivos fundamentales, como el derecho a la afiliación sindical. Situación que profundiza las condiciones de precariedad en el empleo de los pasantes, al privarlos de herramientas políticas legales que les permitan la negociación de mejores condiciones laborales.

Consideramos entonces que la “autonomía relativa” construida entre el campo laboral y educativo pierde su centralidad analítica cuando nos preguntamos por las repercusiones que las condiciones de precariedad tienen en la formación de los pasantes. Vemos así como los capitales específicos de cada campo terminan teniendo incidencia en los otros. Esta situación la observamos cuando en el campo laboral se recurre a la sobredimensión del carácter formativo de la pasantía para encubrir la relación laboral que ésta (también) implica. Se aplica formalmente una traspolación del capital cultural dentro del campo laboral para presentar a las pasantías desde una perspectiva únicamente pedagógica, en donde el carácter salarial de la misma aparece vedado.

La lucha política en el terreno de las representaciones

La fertilidad política de las representaciones

Las representaciones tienen un lugar central en la teoría bourdieana. La matriz simbólica atraviesa la disputa por la dominación en los diferentes campos y es el terreno en donde se ubican los principios de la lucha política. Para Bourdieu hasta “la teoría más resueltamente objetivista debe integrar la representación que los agentes se hacen del mundo social” (Bourdieu, 1990:210). Esa representación del mundo social está doblemente estructurada: por un lado es producto y adecuada a las condiciones sociales de existencia, pero también está estructurada por los esquemas de percepción y producción de los agentes. Las representaciones tienen entonces una génesis social, que incluye una estructuración objetiva y subjetiva que Bourdieu intenta relacionar por medio de su categoría de *habitus*, al cual define como comprendido por los “sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones” (Bourdieu, 1991:86).

De esta manera, el habitus da cuenta de las estructuras sociales objetivadas incorporadas en el cuerpo, que asumirán la forma de representaciones y prácticas unificadas para las distintas clases. Pero esto no implica una lectura determinista de las representaciones de los agentes, sino que a partir de esta categoría Bourdieu busca dar cuenta no sólo de la reproducción del mundo social, sino también de las posibilidades de su transformación, de la determinación e indeterminación de las representaciones. Es decir, para el autor, el carácter constructivista de las representaciones presenta además de un condicionamiento objetivo, una parte de indeterminación y evanescencia.

“Esta parte de juego, de incertidumbre, es la que da un fundamento a la pluralidad de las visiones del mundo, y está vinculada con la pluralidad de los puntos de vista, con todas las luchas simbólicas por la producción e imposición de la visión del mundo legítima” (Bourdieu, 1990: 211).

Incorporar en el análisis del mundo social a las representaciones de los agentes, además de las relaciones estructurales que conforman el mundo social, es fundamental para entender las relaciones de dominación que lo construyen; ya que éstas están compuestas por relaciones de poder económico, pero también por relaciones de poder simbólicas. La dominación se completa y sostiene con la hegemonía en el mundo de las representaciones, con la generación de consenso sobre la visión dominante. Y es esa visión, ese terreno simbólico, quien contiene cierta indeterminación que abre la lucha de los sentidos. Por eso es posible pensar la transformación, además de la reproducción, en el mundo de las representaciones.

“El conocimiento del mundo social y, más precisamente, de las categorías que lo posibilitan es lo que está verdaderamente en juego en la lucha política, una lucha inseparablemente teórica y práctica por el poder de conservar o de transformar el mundo social conservando o transformando las categorías de percepción de ese mundo” (Bourdieu, 1990: 212).

Bourdieu (1990) señala que, pensando en esa indeterminación y en la fertilidad política de las representaciones del mundo social, es posible entender como las formas elementales del poder político se conformaban por el poder casi mágico de nombrar y de hacer existir gracias a la nominación. Mientras en las sociedades arcaicas la legitimidad de esa visión dominante se realizaba apelando a autoridades espirituales, en la actualidad el mecanismo persiste aunque con otras fuentes de legitimidad. Del consenso creado por la apelación a dioses y santos hemos pasamos a la autoridad de la ciencia y el derecho como fuentes simbólicas de legitimación de la verdadera forma de ver el mundo. Instituciones oficiales, como el Estado y la Universidad, contienen el capital simbólico⁵ suficiente para lograr ese reconocimiento. “La nominación oficial, acto de imposición simbólica que cuenta con toda la fuerza de lo colectivo, del consenso, del sentido común, (...) es operada por un mandatario del Estado, detentador del monopolio de la violencia simbólica legítima” (Bourdieu, 1990: 215).

La disputa por la representación laboral de las pasantías

Pensamos a los campos como espacios de relaciones, transformaciones y luchas. Donde las nominaciones oficiales, como construcciones de poder simbólico, se encuentran expuestas a las disputas del resto de los agentes sociales que lo conforman. Instituciones y agentes podrán en juego sus respectivos capitales simbólicos a la hora de buscar consolidar su visión como la nominación oficial, por medio de las luchas simbólicas “cuyo lugar son los diferentes campos y su disputa la representación misma del mundo social y en particular la jerarquía en el interior de cada uno de los campos y entre los diferentes campos” (Bourdieu, 1990:205).

En el caso de las pasantías universitarias, vemos como el Estado (a través de su sistema legal y de la Universidad) es quien detenta la nominación oficial y legítima sobre su definición como prácticas formativas de carácter no laboral. Desde la creación del Sistema de Pasantías en

⁵ “El capital simbólico, comúnmente llamado prestigio, reputación, renombre, etcétera, que es la forma percibida y reconocida como legítima de estas diferentes especies de capital” (Bourdieu, 1990: 206).

Argentina, ésta fue la representación legal y legítima sobre las mismas. Sin embargo, la utilización de la figura de la pasantía como un mecanismo de reducción de costos laborales generó un terreno de prácticas ajenas a la formación de los estudiantes dentro del campo laboral. Los pasantes trabajaban el mismo tiempo y realizaban las mismas tareas que los trabajadores efectivos, pero sin percibir la misma remuneración ni los mismos beneficios sociales que ellos, desarrollando, además, actividades laborales con escasa o nula vinculación con su campo de estudios.

Fueron estas utilizaciones fraudulentas de las pasantías las que condujeron a muchos pasantes y organizaciones sindicales a exigir la incorporación de derechos laborales en el contrato de pasantía. Indirectamente se ponía en cuestión el carácter exclusivo de su dimensión formativa, sostenido desde las posiciones dominantes. La demanda por el cumplimiento de la función pedagógica de la pasantía se sumaba así a una serie de nuevas demandas por derechos laborales, como la efectivización de los pasantes que estaban trabajando bajo esa figura contractual hacía varios años, el aumento salarial y el acceso a beneficios sociales propios de una relación salarial.

En la ciudad de Buenos Aires, durante el año 2007 se creó la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (C.T.P.), conformada en las aulas de la facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires por un conjunto de estudiantes que se reconocían como trabajadores precarizados. Allí se reunían pasantes, encuestadores, trabajadores ad honorem, camareros, entre otros, que buscaban “enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices, emprendiendo numerosas acciones de lucha” (Battistini, 2009: 14). Esta coordinadora realizó diferentes formas de protestas públicas, haciendo actuaciones, escraches a empresas y repartiendo volantes, en donde buscaban hacer visible las formas de precarización laboral bajo la que se encontraban sujetos.

En la ciudad de La Plata, durante los años 2008 y 2009, los pasantes de la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires (ARBA) emprendieron distintas acciones colectivas, como el paro total de sus actividades y reclamos a la universidad, exigiendo el pago de sus salarios y la mejora de las condiciones edilicias de su lugar de trabajo. La aplicación de la nueva ley de pasantías mejoró sustancialmente sus condiciones de trabajo: fundamentalmente en términos salariales y de cobertura social. Sin embargo, los vencimientos de sus contratos como pasantes, en junio del 2011, los alarmó y organizó nuevamente para pedir el cumplimiento de las promesas de efectivización laboral realizados por los empleadores desde el comienzo de su pasantía. El clima político cercano a las elecciones provinciales y la resonancia pública que tuvo la protesta, llevó a que las autoridades de ARBA efectivicen a los 57 pasantes que se encontraban en esta situación.

Consideramos que ambas experiencias de acción colectiva de pasantes organizados resultan casos interesantes de analizar como formas de resistencia a la visión hegemónica construida sobre la pasantía. Ambas disputas se centraron fundamentalmente dentro del campo laboral, estando casi desdibujado dentro de su demanda el reclamo por el cumplimiento de la función formativa. Los pasantes organizados reclamaron fundamentalmente mejoras en sus condiciones laborales, organizándose y aplicando mecanismos de lucha política, a pesar de no ser reconocidos legalmente como trabajadores.

La aplicación de la nueva Ley de pasantías, que reconoció nuevos derechos laborales a los pasantes y dispuso su control por parte del Ministerio de Trabajo (y ya no únicamente del Ministerio de Educación) demuestra una reacomodación del Estado, la Universidad y la Ley frente a los reclamos de los pasantes, como una estrategia de defensa de su posición dentro del campo. La renovación en las relaciones de fuerzas en relación a la figura de la pasantía universitaria asumió el rasgo de una revolución parcial, que no puso en jaque a la estructura total de posiciones del campo ni a su interés específico. Esto lo observamos cuando a pesar de haberse incorporado nuevos derechos laborales para los pasantes (como obra social, licencias, cálculo salarial en relación al convenio colectivo), la pasantía sigue sin ser reconocida como una relación laboral, y por lo tanto se encuentra exenta de un conjunto de derechos laborales fundamentales.

El carácter parcial y no total de esta revolución se debe a que, más allá de las intenciones de transformación de los sectores dominados, dominantes y dominados conservan un interés común por la mantención del juego en su campo. Es decir, estas disputas que se dieron fundamentalmente en el campo laboral no pusieron en jaque el fundamento mismo del juego del campo laboral comprendido por el interés económico. Pasantes y empleadores necesitan que éste interés se mantenga: los pasantes para trabajar, ganar experiencia y obtener un medio de vida; los empleadores para tener mano de obra calificada, seleccionar futuros trabajadores efectivos y reproducir sus ganancias.

“Uno de los factores que protege los diversos juegos de las revoluciones totales, capaces de destruir no sólo a los dominantes y la dominación, sino al juego mismo, es precisamente la magnitud misma de la inversión, tanto en tiempo como en esfuerzo, que supone entrar en el juego y que, al igual que las pruebas de los ritos de iniciación, contribuye a que resulte inconcebible prácticamente la destrucción simple y sencilla del juego” (Bourdieu, 1990: 111).

Los cambios progresivos incorporados en la nueva ley de pasantías respecto a sus condiciones contractuales, además de ser una decisión política del Estado, constituye también el resultado de las jornadas de movilización y lucha de los pasantes. Jornadas que comenzaron con una transformación en la mirada de los agentes, en un reconocimiento de sus prácticas como prácticas laborales y que los llevaron luego a organizarse para exigir el otorgamiento de sus derechos laborales. En eso reside la fertilidad de las miradas del mundo, y su gestación en la lucha política que busca transformar otras miradas. Al hacer pública su representación laboral de la pasantía, los pasantes organizados generaron las condiciones para que nuevos pasantes se sumen y organicen. Dando luz a las condiciones de precarización en que la pasantía se desarrollaba, y revelando que aquello que se mostraba como algo natural e individual, era algo colectivo, histórico y transformable. En ello reside el alivio, la reacción y la predisposición a la lucha de los agentes dominados. En ello consiste la fertilidad de la indeterminación del mundo de las representaciones y sus disputas para conducir a la lucha política.

Conclusiones

Comenzamos este artículo buscando en la categoría de “campo” de Bourdieu una herramienta que nos ayude a reflexionar sobre las disputas por la representación laboral de las pasantías universitarias. Disputas que se encuentran atravesadas por las condiciones de precarización laboral en que estas prácticas se desarrollan. Preguntándonos por los rasgos de precariedad laboral presentes en las pasantías, focalizamos nuestra mirada en su dimensión simbólica: referida a la falta de reconocimiento en el trabajo realizado. Consideramos relevante ahondar en la dimensión simbólica de la precariedad laboral por el hecho de que las pasantías son presentadas como formas de inserción laboral de carácter formativo. Que dicha formación se dé en condiciones de precariedad laboral nos lleva a preguntarnos acerca de sus repercusiones sobre la construcción identitaria de los pasantes como trabajadores, y sobre las incidencias que dicha socialización laboral tiene en la formación de los pasantes y su representación sobre el “trabajo”.

Encontramos que la falta de reconocimiento simbólico se da principalmente por el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral y de los pasantes como trabajadores. Posicionando así a los pasantes en una situación de vulnerabilidad frente al resto de los trabajadores, por privarlos de derechos laborales individuales y colectivos propios de una relación laboral. Esta situación favorece la precarización en las condiciones del empleo de la pasantía, generando lo que llamamos un “círculo de precariedad”: al no ser reconocidos como trabajadores los pasantes no cuentan con las herramientas legales para luchar por la mejora en sus condiciones de empleo. La precariedad en el trabajo del pasante fortalece las condiciones de precariedad en sus condiciones de empleo.

Recurrir a la categoría bourdieana de “campo” nos permite pensar estos condicionamientos de una manera dinámica. El campo como herramienta analítica del espacio social nos otorga una

mirada relacional. Esto nos lleva a pensar las condiciones de precariedad, las posiciones dominantes y las representaciones legítimas como construcciones históricas, y por tanto abiertas a las disputas y al cambio. La representación laboral de la pasantía es una visión construida y disputada por los pasantes (como agentes dominados), el Estado y las empresas (como agentes dominantes). Los primeros buscan imponer una nueva mirada de pasantía como una relación laboral además de formativa, mientras que los segundos buscan mantener la representación de la pasantía como una práctica estrictamente formativa.

La pasantía se inserta así dentro de un doble campo de juego: el campo laboral y el campo educativo. Donde se generan relaciones de intercambio e incidencia que desbordan la propuesta de “autonomía relativa” que nos propone Bourdieu a la hora de pensar los campos. Vemos como el campo laboral garantiza la reproducción del capital económico sostenido en el apoyo de las representaciones legítimas otorgadas por el Estado. La dominación económica se completa con la dominación simbólica: la pasantía es presentada legalmente como una relación formativa que no implica ningún tipo de relación laboral. El capital cultural es invocado así dentro del campo laboral para justificar el carácter no laboral de la pasantía.

Sin embargo, a pesar del énfasis puesto por los sectores dominantes del campo laboral y educativo en la función formativa de la pasantía, en la práctica los pasantes realizan tareas con escasa o nula vinculación con su campo de estudios. Esta situación revela que las pasantías son utilizadas dentro del campo laboral como una forma de contratación que le permite a los empleadores acceder a mano de obra calificada a un bajo costo legal y monetario. La falta de vinculación entre las tareas realizadas por los pasantes y su carrera universitaria puede pensarse como otro de los factores que contribuye a la precariedad en el trabajo de los pasantes, reforzando así la falta de reconocimiento simbólico de las tareas realizadas.

Pero son estas mismas condiciones de precariedad las que motivaron la reacción de los pasantes y su lucha política. Lucha que comenzó como una disputa simbólica que se enfrentaba a la visión legítima ofrecida por el sistema legal, buscando el reconocimiento de sus derechos laborales como trabajadores. La realización de acciones colectivas, como protestas y paro total de actividades, llevaron a la reacomodación de las posiciones dominantes dentro del campo laboral y educativo. Las estrategias de respuesta de estos sectores dominantes consistieron, fundamentalmente, en la incorporación de nuevos derechos laborales en el sistema legal de pasantías que mejoraron sus condiciones laborales. Sin embargo, la pasantía sigue sin ser reconocida legalmente como una relación laboral, además de formativa.

Creemos que a pesar de que la reivindicación lograda por las acciones de los pasantes no fue total, la nueva ley de pasantías representa un avance en el camino de la desprecarización de sus condiciones del empleo. Queda pendiente su reconocimiento laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en que los pasantes llevan a cabo su formación, aspectos íntimamente vinculados para su concreción. Pero quedan abiertos también los sentidos que conforman las representaciones legales y legítimas del mundo social. Y es en esa apertura donde los pasantes encontrarán las grietas para luchar políticamente por las demandas pendientes. Lucha que puede ser reforzada en otros espacios, como los ámbitos sindicales y académicos, otorgando nuevas fuentes de legitimidad sobre sus demandas, que contribuyan a denunciar las condiciones de precariedad presentes en las pasantías y a exigir su reconocimiento laboral y el cumplimiento de su objetivo formativo. Demandas que para ser efectivas tienen que pensarse y exigirse en forma relacional y conjunta. Sólo en esas condiciones la pasantía cumplirá su intención de formar a los estudiantes como trabajadores. Sin el reconocimiento laboral de su trabajo y la vinculación de las tareas con su campo de estudios, la pasantía estará encaminada a formar a los pasantes como trabajadores incompletos.

Referencias bibliográficas

BATTISTINI, O. (2009). “La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual”. En *Psicoperspectivas*, Volumen VIII, Número 2, pp. 120 a142. Recuperado el 20 de mayo de 2010 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>.

BECCARIA, L., CARPIO, J, y ORSATTI, A. (2000). "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico". En *Informalidad y Exclusión Social*. Buenos Aires: SIEMPRO/ OIT/ Fondo de Cultura Económica.

BECKER, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza.

BONOFILIO, N. y FERNÁNDEZ, A. L. (2003). "Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa", en 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

BOURDIEU, P. (1998). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Editorial Anagrama,

BOURDIEU, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

BOURDIEU, P. (1990). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo.

BOURDIEU, P. (1979). "Los Tres Estados del Capital Cultural", Actes de la Recherche en Sciences Sociales, en *Sociológica*, México: UAM Azcapotzalco, núm 5, pp. 11-17,

CASTEL R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

CRIADO, E. M. (2008). "El concepto de campo como herramienta metodológica". En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) N.º 123*, 2008, pp. 11-33

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

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: Ed. Biebel.

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

NEFFA, J. C. (coord.) (2009). *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.

NEFFA, J. C.(2005). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Programa de Tecnología, Investigaciones Económicas sobre Trabajo y Empleo, CONICET, Buenos Aires, Argentina.

PAUGAM, S. (2000). *Le salaríé de la précarité*. Paris: PUF.

PÉREZ, P. E. (2008). *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*. Buenos Aires: Miño y Dávila, CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad.

POK, C. (1992). "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo". En *Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal*. Buenos Aires:COM-CIE, OEA-INEI.

SCHULTZ, T. W. (1983). *La Inversión en Capital Humano*. Educación y Sociedad, volumen 8, Nº 3.