

Grupo 1: Dinámica del mercado de trabajo

Cambios y continuidades en el marco regulatorio del mercado de trabajo en la Argentina de la postconvertibilidad

Marina Adamini

IdIHCS/UNLP

marina_adamini@yahoo.com.ar

Julieta Longo

CEIL-PIETTE/UBA/UNLP

julieta_longo@yahoo.com.ar

1. Introducción

La consolidación del modelo neoliberal en la década del '90 significó un profundo cambio de escenario para los actores del mundo productivo. La modificación en las condiciones de acumulación y competencia del capital durante las últimas décadas, generó nuevas presiones sobre las formas de contratación de la fuerza de trabajo. Mientras la desocupación se extendió a amplios sectores de la clase trabajadora, la precariedad dejó de ser una característica residual del mercado laboral, para transformarse en condición estructural del modelo de acumulación. La precariedad laboral se presentó entonces, como la materialización de una *nueva relación de poder* entre el capital y el trabajo. En este contexto se sancionaron y aplicaron un conjunto de reformas y nuevas medidas legislativas que modificaron profundamente el mercado de trabajo.

Con la crisis social, política y económica del 2001 se rearticulaban las relaciones de fuerzas entre capital y trabajo. Como salida a esta gran crisis del modelo neoliberal, se presentó entonces un nuevo modelo en la post-convertibilidad, opuesto al modelo de especulación financiera vigente en los años 90, basado ahora en la valorización productiva y el crecimiento del trabajo.

Sin embargo, y pese a la modificación de algunas tendencias que primaron en los '90, se encuentra abierta la discusión acerca de los cambios y continuidades que significó para el mercado laboral este nuevo modelo de acumulación. Ya que, si bien no se discute el

crecimiento del empleo y la consecuente disminución de la desocupación, algunos autores plantean que la precariedad estaría en retroceso (Novick, 2006; Palomino, 2008, Rofman, 2010), mientras otros señalan que aún se mantiene como característica estructural del mercado laboral, y que el nuevo modelo se consolida a partir de la superexplotación de la fuerza de trabajo (Azpiazu y Schorr, 2010; Féliz, 2008; Giosa Zuazua, 2005; Lucita, 2006).

En este marco, la presente ponencia busca analizar las transformaciones ocurridas en materia legislativa durante este nuevo periodo iniciado en el año 2003, intentando desentrañar los cambios y continuidades que supuso. En particular, nos interesa indagar sobre cómo las modificaciones legislativas influyeron en la capacidad de precarizar y flexibilizar la fuerza de trabajo. Entendemos que las leyes son una materialización de relaciones de fuerzas y estrategias que se dirimen diariamente, y las analizaremos entonces desde una perspectiva sociológica y no meramente jurídica. Ya que, como señala Salvia, *“no cabe confundir los modos de instrumentación con las condiciones estructurales que las hacen necesarias y que, incluso, pueden hacerlas inocuas o alterar sus resultados esperados”* (Salvia y Ageitos, 2010: 2).

La ponencia se divide en dos partes. En primer lugar, luego de una breve contextualización, se sintetizarán las modificaciones de la normativa laboral realizadas en las últimas décadas, a través de un análisis cualitativo de documentos legislativos y periodísticos. En particular nos centraremos en el análisis de dos leyes: la “Ley de ordenamiento del régimen laboral” (N° 25.877), y la “Ley de pasantías universitarias” (N° 26.427), sancionadas en el año 2004 y 2008 respectivamente. En una segunda parte, indagaremos cómo la normativa laboral se lleva adelante en la práctica cotidiana, a través de entrevistas en profundidad a pasantes universitarios y trabajadores de hipermercados de la ciudad de La Plata.

2. Transformaciones económicas: del modelo de la convertibilidad al modelo posconvertibilidad

La crisis económica, social y política del 2001 implicó una profunda transformación en las relaciones sociales. Como señala Atilio Borón (2003) desde principios de la última década comenzó un proceso de agotamiento de las experiencias neoliberales. En nuestro país la crisis del “consenso neoliberal” implicó una redefinición de las alianzas dentro de las clases dominantes y una reestructuración del bloque de poder. En este sentido, luego de años de vigencia de un modelo de acumulación centrado en un tipo de cambio fijo, especulación financiera y apertura externa, en el 2003 comenzó una nueva etapa a partir de la cual se postuló la existencia de un nuevo modelo de industrialización que, a partir del crecimiento del mercado interno, revertiría los niveles de desocupación y la baja productividad de la industria. En materia legislativa, fue en este contexto que se derogó la profundamente cuestionada “Ley Banelco” y luego, a través de distintas medidas legislativas, se comenzó a modificar algunas leyes y decretos que precarizaron el mercado laboral, como fue el caso de la “Ley de pasantías universitarias”.

Sin embargo, Ortiz y Schorr (2007) señalan que podemos encontrar ciertas continuidades entre el modelo de acumulación actual con el modelo neoliberal. Los autores señalan que la combinación de altos precios de las materias primas, junto con bajos salarios, benefició extraordinariamente a los grupos exportadores y grupos concentrados de la cúpula empresarial (Ortiz y Schorr, 2009). En este sentido, señalan que no sólo no se modificó sino que se fortaleció la lógica socioeconómica de la década neoliberal y que en la última década “*se afianzaron las posiciones estructurales de ciertas fracciones de la clase dominante*” (Ortiz y Schorr; 2007: 3). Lucita (2010) señala que el crecimiento económico, superior al 7% del PBI anual, se mantuvo a partir del impulso y altos precios de exportación de *commodities* agrarias y de algunos productos industriales de bajo valor agregado, con una combinación con el desarrollo del mercado interno, por lo que señala que se bien se modificó el peso relativo de las fracciones al interior del bloque, lo cual no significa que existan nuevas fracciones del capital, sino un mayor predominio del capital productivo (agrario e industrial), que no puede prescindir de fracciones del capital financiero y de servicios.

En este sentido con el actual modelo económico si bien, se expandió en la última década el mercado interno y el empleo industrial, se mantuvo una fuerte dependencia del

mercado internacional, al tiempo que aumentó la concentración y se acentuó la extranjerización de la cúpula empresarial.

Estas tendencias se reafirman al observar algunos indicadores del mercado laboral. En los últimos años, cuatro millones de trabajadores fueron incorporados al mercado laboral. Desde 2003 hasta comienzos de 2008 el empleo total creció *“un 22,2%, mucho más que en el período de auge de la convertibilidad (12,8% entre Mayo de 1991 y Octubre de 1998)”* (Feliz, 2008). En este sentido, algunos autores como Rofman (2010) plantean que esta etapa se caracteriza por el desarrollo de una política social y económica basada en una *“sociedad del trabajo”*, señalando a *“la valorización del trabajo como eje central del proceso de recuperación de la economía”* (Rofman, 2010: 255). Otro avance en materia laboral, fue la convocatoria del Gobierno a la Comisión de Salario Mínimo, para discutir aumentos salariales, los aumentos de jubilaciones y pensiones y la campaña para el blanqueo de las trabajadoras domésticas (Svampa, 2007: 51).

Pero más allá de que los índices indican un proceso de recuperación del empleo a partir del año 2003, el cuestionamiento que realizan distintos autores se centra en el tipo y calidad de empleo que se crea. Por un lado, la creación de puestos de trabajo, al igual que el crecimiento del mercado interno y la expansión de la industria, encuentra un freno en los bajos salarios necesarios para garantizar altas tasas de ganancias de los sectores exportadores. La inflación constituye en este sentido, una de las precondiciones de la acumulación pos-convertibilidad, al disminuir rápidamente los salarios reales y mantenerlos a un nivel de crecimiento menor que el de la productividad, lo que generó una *“nueva y fenomenal transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios”* (Ortiz y Schorr, 2009: 15). De esta manera, el aumento de la tasa de ganancia en la última década se explica por el crecimiento de la *“tasa de explotación”* (Félicz, 2008).

Por otro lado, la mayor parte de los desocupados heredados por el modelo de acumulación anterior, lograr emplearse, pero lo hace en empleos precarios o informales. Giosa Zuazúa (2005), por ejemplo, indica que el crecimiento del empleo en este periodo se dio a costas de la precarización, ya que *“el 63 % de los puestos asalariados*

generados fueron asalariados desprotegidos, es decir, que no registran aportes a la seguridad social” (Giosa Zuazúa, 2005: 23). Su tesis es compartida también por Aspiazu y Schorr (2010), quienes afirman que en la caída de la tasa de desocupación “no puede soslayarse que en una proporción considerable (...) fue el resultado de la incorporación de mano de obra con un costo netamente inferior al promedio (asalariados no registrados) y cuyo costo de expulsión es prácticamente nulo ante una eventual reversión del ciclo económico fabril” (Aspiazu y Schorr, 2010: 267-268).

Por último, si bien el gobierno comenzó a intervenir más activamente en las relaciones capital-trabajo, principalmente a partir de la reactivación de la negociación colectiva¹, y en contraposición a la década del '90 más del 86% de las negociaciones colectivas pautaron principalmente aumentos salariales, en la negociación no salarial de la posconvertibilidad se mantuvo la introducción de cláusulas de flexibilidad laboral a niveles similares a los del primer lustro de la década del '90 (Campos y Campos, 2010). De esta forma el crecimiento del empleo aparecería amenguado, no solo por el contraste de una década de fuerte vigencia del desempleo masivo, sino también por las condiciones laborales en las que se dan los nuevos trabajos.

En resumen, podemos decir que el modelo de acumulación de la posconvertibilidad se caracteriza por contradicciones. En primer lugar, si bien se generaron numerosos puestos de trabajo, el empleo no registrado se mantiene en porcentajes alarmantemente altos, y los salarios se mantienen rezagados por detrás del crecimiento de la inflación y la productividad. En segundo lugar, si bien hubo un avance en ciertas nuevas medidas legislativas, aún se mantienen algunos artículos que habilitan usos discrecionales que generan distintas formas de trabajo flexible. Esta situación tiende a consolidar una estructura del mercado laboral fragmentada. Situación que contribuye por un lado a la posibilidad de sobreexplotación del trabajo, a partir de la expansión de la precariedad individual generando desprotección, inseguridad e inestabilidad laboral al trabajador, situación que según Rameri y otros (2008) alcanza a más de la mitad de los trabajadores ocupados. Pero por otro lado, afecta profundamente a la posibilidad de tender lazos de

¹ El año 2004 significó una inflexión en la tendencia de la negociación colectiva, ya que la cifra de convenios y acuerdos colectivos homologados duplicó el promedio de los diez años anteriores. A partir de ese año, se incrementó sistemáticamente el número de acuerdos y convenios anuales (Scolnik, 2009).

sociabilidad y acción colectiva entre los trabajadores. La precarización laboral, en este último sentido, genera una heterogeneización de los trabajadores en cuanto a sus ingresos, tareas, tipos de contrato, duración de su trabajo, que los disipa y fragmenta como colectivo y refuerza la brecha social existente.

A partir de este contexto, en el próximo apartado, luego de un breve repaso por las consecuencias de la década neoliberal en las leyes laborales, analizaremos las modificaciones que se introdujeron en el código laboral a partir de la “Ley de ordenamiento del régimen laboral”, y la nueva “Ley de pasantías universitarias”.

2. Las reformas a la Ley de Contrato de Trabajo

La “Ley de contrato de trabajo” (20.744), promulgada en 1974, fue el producto de décadas de lucha y conquistas para el movimiento obrero argentino. En este sentido, la ley establecía la obligación del empleador de registrar la relación laboral, y abonar las cargas de seguridad social. Por otro lado, establecía un régimen restrictivo en cuanto a la suscripción de contratos por tiempo determinado paralelamente a un régimen de indemnización por despido sin causa tendiente a incentivar la continuidad de los contratos (Neffa, 2005).

Estos derechos conquistados serían cuestionados pocos años después por distintos sectores de la cúpula de poder, quienes señalaban que las rigideces presentes en el mercado laboral, quitaban competitividad al país frente a un mercado globalizado. Estas demandas empresariales lograrían finalmente materializarse en distintas leyes y decretos durante la década del '90 que legalizaron la flexibilidad del mercado laboral, tanto en términos de contratación, como en el uso y el despido de la fuerza de trabajo. Para ello fue necesaria la derrota del movimiento obrero y sus organizaciones sindicales y políticas, a través del terrorismo de estado de la última dictadura militar. En este sentido es necesario comprender las leyes y decretos que se sancionaron durante la década del '90, como parte de un contexto social y político más amplio, inaugurado con el genocidio de la dictadura militar.

a. La década del '90: legislación y flexibilización del mercado laboral

La primera de las leyes que formaron parte de la reforma laboral tendiente a flexibilizar el mercado laboral, se aprobó en el año 1991, y fue denominada “Ley Nacional de Empleo” (N° 24.013). En esta ley se presentó con el objetivo de *“promover la creación del empleo productivo (...) organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados (...) promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras”*. El problema del mercado laboral se identificaba allí, como un problema de *“adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo”*, y por lo tanto esta ley, a partir de la generación de diversas formas de contratación por tiempo determinado “promovidas”, buscaba resolver este problema de adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo. Entre estos contratos promovidos se encontraban: (a) contratos por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, (b) por lanzamiento de una nueva actividad, (c) “prácticas laborales” para jóvenes y (d) “trabajo formación”. Al tiempo que se mantuvieron las figuras de (e) “trabajo eventual” y (f) “trabajo por temporada”. Por otro lado, esta ley disminuyó los aportes patronales para estos “contratos promovidos”, y puso un tope a las indemnizaciones. Por último, introdujo un artículo donde se reglamenta las agencias de empleo temporal o eventual. No es necesario señalar en detalle los resultados de esta ley que posibilitaron una amplia flexibilidad para los empresarios de disponer y desechar trabajadores a través de los denominados “contratos basura” y la disminución de las contribuciones patronales.

Cuatro años más tarde se sancionaron dos nuevas leyes que ampliaron la flexibilidad laboral: la “Ley de Fomento del Empleo” (24.465) y la “Ley PyME” (24.467). La primera incorporó el período de prueba, el “contrato a tiempo parcial” y el “contrato de aprendizaje”, profundizando el sistema de contrataciones promovidas y reduciendo aún más las contribuciones patronales en estos contratos. La segunda, eximió a las PyMES del pago de las indemnizaciones para los contratos promovidos, y para el caso de los contratos permanentes agregaba la posibilidad de modificar los montos indemnizatorios por Convención Colectiva.

En el año 1998, en pleno clima pre-electoral, se sancionó la “Ley de Reforma Laboral” (N° 25.013) que modificó las anteriores leyes al derogar las “modalidades promovidas”

por las leyes del '91 y '95, y redujo el período de prueba a 1 mes, ampliable a 6 meses por Convención Colectiva. Sin embargo, introdujo el “contrato de aprendizaje” (artículo 1) y el sistema de pasantías laborales (artículo 2), nuevas modalidades que posibilitaban la utilización de contratos por tiempo determinado, con bajos costos.

Ya durante el gobierno de la Alianza nuevamente se profundiza la normativa flexibilizadora del mercado laboral. En el año 2000 se sanciona la “Ley de Reforma Laboral” (N° 25.250), popularmente conocida como “Ley Banelco”, en medio de denuncias de haber sido aprobada gracias a los sobornos que desde Ejecutivo Nacional hacia los legisladores. Esta ley amplió la capacidad de flexibilizar y precarizar el mercado laboral: aumentó nuevamente a 3 meses el período a prueba, ampliable a 6 meses por Convención Colectiva, y las cargas sociales se reducen luego de efectivizar al empleado.

Como señalan Neffa (2005) este conjunto de leyes y decretos, aún sin haber seguido un “plan preconcebido”, *“se orientaron a restablecer el poder y las atribuciones de control y disciplinamiento de los empresarios privados respecto de sus asalariados en cuanto al proceso de trabajo”* (Neffa, 2005: 3). Facilitando la posibilidad de flexibilización tanto interna como externa de la fuerza de trabajo, no sólo con el objetivo de bajar los costos laborales, sino también disminuir el poder de los trabajadores frente al capital, descentralizando la negociación colectiva, y propiciando la fragmentación del colectivo de trabajo.

b. La crisis del 2001, decline del consenso neoliberal y nueva modificación de las leyes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Como señalamos, la legislación laboral de los años '90, en consonancia con el esquema neoliberal, buscaba liberalizar el movimiento de la fuerza de trabajo por medio de leyes que habilitaron la existencia de contratos temporales, tareas subcontratadas, períodos de prueba prolongados y formas de contrato laboral encubiertas, como son las pasantías y becas de trabajo.

En marzo del 2004, a menos de un año de la asunción de Néstor Kirchner, el Congreso aprobó la “Ley de ordenamiento del régimen laboral” (N° 25.877). La ley obtuvo un

amplio consenso dentro del senado y fue votada por amplia mayoría, con el apoyo del PJ y de la UCR. Fue también respaldada por las principales centrales sindicales: Hugo Moyano y Rodolfo Daer de la CGT, y De Gennaro de la CTA (Página/12, 26-02-2004). Esta ley tuvo como principal objetivo derogar la ley 23.043, sancionada durante el gobierno de la Alianza y profundamente cuestionada por las denuncias por sobornos a senadores. Asimismo modificó artículos de reformas anteriores, como el período de prueba, al eliminar la posibilidad de ampliarlo mediante convenio colectivo; y el régimen de despido, al fijar un régimen de preaviso de 15 días y subir el monto de la indemnización. Además restableció el sistema de ultra-actividad de los convenios colectivos, y unificar las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo e indemnizaciones.

Sin embargo, existen diversas críticas en relación a algunas omisiones de la ley. En primer lugar, la nueva normativa establece un mínimo de indemnización de un mes, y no de dos meses como lo hacían la normativa previa a la sanción de la “Ley Banelco”, lo cual hace que *“en la práctica esta ley genera que en algunos casos las indemnizaciones de los trabajadores se vean reducidas”* (CENDA, 2004: 5). Por otro lado, mantiene beneficios para los empleadores de las PyMES, entre ellos la rebaja del preaviso, la distorsión del derecho vacacional y la fragmentación del aguinaldo (CENDA, 2004). Otros autores señalan que la ley *“mantiene mecanismos que promueven los contratos precarios legales”* principalmente los contratos de aprendizaje y las pasantías habilitados por la ley N° 25.013 y *“la reducción de aportes patronales para nuevos trabajadores, si bien en un porcentaje menor que la ley derogada, pero discrimina en relación a los beneficiarios del Plan Jefes/as de Hogar”* (Giosa Zuazúa, 2005: 24-25).

c. Terciarización y subcontratación: la deuda pendiente

La ley de ordenamiento laboral, no modifica tampoco la posibilidad de terciarización y subcontratación de trabajadores, regulada según la ley N° 24.013, el decreto 342/92 y 951/99. Sin embargo dos años más tarde este decreto fue derogado, en el año 2006, por medio del decreto 1.694. En este apartado queremos plantear los alcances de las reformas a la reglamentación de las Agencias temporales de empleo (AET).

Desde comienzos de los años 80 se ha reglamentado en nuestro país el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales”. Las mismas obtuvieron la autorización para ofrecer normalmente personal a las empresas para cubrir de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, hacer frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significan tareas ajenas a su giro normal y habitual. Pero con el correr del tiempo sus funciones no se limitaron a proveer personal para hacer frente a necesidades transitorias de las empresas sino que, en su mayor parte, los trabajadores provistos por ellas se destinan a cubrir puestos de trabajo de carácter permanente del establecimiento y que pasan a formar parte del plantel regular (Neffa, 2008: 99).

Hoy, la actividad de las AET se encuentra reglamentada por la “Nueva ley de empleo” sancionada en el año 1991, y el decreto 1.694. En artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo se señala que: *“Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas (AET)”*, aunque la responsabilidad tendrá carácter solidario entre estas empresas y la empresa usuaria en la que se desempeñe el trabajador siempre que las tareas que realice el trabajador sean indispensables la producción de la empresa usuaria (artículo 30). El decreto 1694 se presenta con el objetivo de *“evitar su uso abusivo o fraudulento, reafirmando la regla de indeterminación del plazo que emerge de los artículos 90 y 91 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y a evitar la actuación de empresas de servicios eventuales no habilitadas”*. Este decreto introduce algunas modificaciones, entre ellas se reduce los períodos de interrupción de estas tareas que ahora no podrán ser superiores a 45 días corridos, o 90 días alternados en un año, y agrega obligaciones de las empresas eventuales y usuarias relativas a retenciones y aportes a favor de los trabajadores, e introduce pautas regulatorias en cuanto a los requisitos exigibles a las primeras para su funcionamiento (Neffa et al, 2010).

d. El Sistema de pasantías universitarias y sus modificaciones

Años después existió un nuevo intento político de avanzar en el camino de la desprecariación del trabajo. Tal fue el caso de la nueva “Ley de pasantías universitarias” (N° 26.427), aprobada a fines del 2008, que a diferencia de la anterior otorga beneficios sociales a los pasantes como obra social, vacaciones y la percepción de una asignación estímulo obligatoria calculada en función del salario mínimo vigente. La utilización fraudulenta de las pasantías como fuerza de trabajo barata que servía para reemplazar un puesto de trabajo formal, fue una de las principales razones por la que el Gobierno impulsó la creación de esta nueva y reciente legislación.

Como señalamos, fue en el marco del proceso de flexibilización laboral, que en 1992 se crea el “Sistema nacional de pasantías universitarias” por medio del decreto 340/92. Allí se entendía a las pasantías como *“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”* (Artículo 2 del 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 ocho horas.

De esta forma, el sistema de pasantías universitarias se suma al conjunto de “nuevas modalidades contractuales de tiempo determinado” que buscaban promover el empleo, a costa de la reducción de las contribuciones y responsabilidades patronales. La particularidad de este tipo de contrato laboral, a diferencia de otras nuevas formas de flexibilidad como el trabajo por temporada y trabajo eventual, es la mediación de la Universidad en la contratación. Aparece así, la institución educativa cumpliendo un rol central en la coordinación y control de la pasantía, reconociéndose como la parte

contratante de los servicios brindados por los pasantes. La empresa u organismo público donde la pasantía se desarrolla aparece desdibujada como figura laboral. El contrato de pasantía se celebra entre el pasante y la Universidad.

El énfasis de la institución educativa en el contrato por pasantía aparece justificado por la función formativa que éstas suponen. Se instaure como objetivo central que los pasantes tomen contacto con el ámbito laboral en que se desenvuelven las organizaciones empresarias o entidades públicas o privadas afines a los estudios que realicen, buscando complementar su formación teórico curricular. Sin embargo, más allá de este objetivo pedagógico, los pasantes realizan actividades laborales similares a las de otros trabajadores de su lugar de trabajo, aunque sin contar con los mismos derechos y protecciones laborales que ellos. Esta situación coloca a los pasantes en una condición de desigualdad frente al resto de los trabajadores, en donde el objetivo formativo es utilizado como argumento para ocultar los rasgos laborales implícitos en su actividad.

Posteriormente a su creación, el sistema de pasantías sufrió modificaciones, referidas fundamentalmente a los plazos y asignaciones. En 1999, a través de la sanción de la Ley 25.165, se limitó la duración de la pasantía a un mínimo de dos meses y un máximo de un año, con una actividad semanal no mayor a los cinco días, en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta cuatro horas de labor, y se le reconoció un estímulo obligatorio a las tareas. 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 (Artículo 7 del Decreto 487/00). Para luego ser modificada nuevamente en el año 2001, a través del Decreto Nacional 1.227, 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 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).

Al respecto, podemos reconocer en el plano académico tres posturas. La *primera postura* analiza a las pasantías desde los beneficios que estas otorgan en la sociabilidad laboral de los estudiantes en un contexto de desempleo masivo, donde los jóvenes son los principales afectados por la tendencia. Reconocen su valor como dispositivos de formación para el trabajo y de incorporación de cierta sociabilidad laboral. Sin ignorar por esto, los perjuicios que el sistema de pasantías implica en cuanto a las condiciones de contratación, asignación y control (Del Carril, De Marco, Median, 2007). La *segunda postura*, considera a las pasantías en sí mismas como una forma de precarización laboral encubierta, que oculta bajo su figura de “práctica formativa” una verdadera relación laboral, sin los seguros sociales, protecciones y pagos correspondientes a la misma. El hecho de que el sistema legal ignore el vínculo laboral implícito en las pasantías, lleva a considerar esta situación como una forma de precarización laboral consentida formal y legalmente (Neffa, 2005; Beccaria y Lopez, 1996; Montes Cató, 2005; Castel, 2010). Por último, existe una *tercera postura*, que considera que las condiciones perjudiciales a las que se ven expuestos los pasantes son un efecto del incumplimiento del marco legal que regula al sistema de pasantías vigentes. A diferencia de la postura anterior, no consideran que las pasantías implican en sí misma una forma de precarización laboral, sino que aducen esta condición a la falta de control en el cumplimiento de su sistema regulatorio (Acosta y Vuotto, 2001; Borges y Silva, 2010).

Como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos, sindicales y de organismos oficiales, y en consonancia con un cambio en el modelo económico y político nacional iniciado con el gobierno de Néstor Kirchner, en diciembre del 2008 se dio un cambio crucial en el sistema de pasantías al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley 26.427). Entre las principales modificaciones que esta ley implica se incluye la fijación de la asignación estímulo en relación al salario básico del convenio colectivo del lugar de trabajo, la reducción del plazo máximo laboral a 4 horas diarias y

un año de duración (con la posibilidad de renovación por 6 meses), 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 N° 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, esta nueva ley, no modifica uno de los aspectos más polémicos que regulan al sistema de pasantías desde su creación, que consiste en no reconocer a la pasantía como una relación laboral. Desde el marco legal, las pasantías siguen siendo actividades formativas realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos. A pesar, incluso, de que su marco de regulación ya no se encuentre en manos del Ministerio de Educación, sino 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).

3. Del dicho al hecho: estudios de caso en el sector servicios de la ciudad de La Plata.

¿Cómo cambian las relaciones laborales a partir de la aprobación de las últimas modificaciones de la normativa laboral?, ¿esas leyes expresan un mejoramiento de las condiciones de trabajo y un retroceso de la precariedad laboral?

Estas son algunas de las preguntas que intentaremos responder en el presente apartado. Nos acotaremos a una definición jurídica-contractual de la precariedad, y analizaremos la existencia y el uso de la flexibilidad externa del trabajo en los espacios laborales empresas privadas y organismos públicos luego de la aprobación de la “Ley de

ordenamiento del régimen laboral” en el año 2004, y la “Ley de pasantías universitarias” en el año 2008.

En este sentido y entendiendo que las leyes son la materialización de las relaciones sociales, y de marcos de legitimidad de las formas que adquieren estas relaciones, nos preguntaremos cómo se modifican las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo, a partir de dos estudios de caso en el sector servicios de La Plata.

a. Las pasantías universitarias, ¿una forma de precarización laboral encubierta?

A un año de la implementación de la nueva ley de pasantías, el diario La Nación titulaba “*Menos pasantes en las empresas*”, aludiendo a un informe de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la Argentina que indicaba que “*la mitad de las compañías no renovó los contratos y un tercio redujo el número de estudiantes universitarios en su plantel*” (La Nación, 10 de enero de 2010). El artículo hacía hincapié en las desventajas que tenía para los empresarios la contratación de pasantes ante las condiciones impuestas por la nueva ley. Dando lugar a la presentación de las voces de consultores en recursos humanos de empresas privadas, que señalaban un encarecimiento legal y monetario en la contratación de pasantes universitarios.

Si bien no existen datos estadísticos oficiales para comparar con los resultados vertidos por la Cámara de Comercio de los EEUU, proponemos aquí otro tipo de estrategia metodológica para medir el impacto de la nueva “Ley de pasantías universitarias”. Recurriremos así a un estudio de caso, donde buscaremos abordar por medio de entrevistas en profundidad las voces de estudiantes de la Universidad de La Plata, que hayan realizado pasantías antes y después de la ley de 2008².

a.1. El impacto del cambio: El caso de los pasantes de la UNLP

² Para ello entrevistamos a 16 pasantes universitarios de la Universidad Nacional de La Plata que realizaron pasantías entre 2007 y 2011, buscando analizar sus representaciones sobre las condiciones laborales en la cual ellas se llevaron a cabo.

La implementación de la nueva ley de pasantías, en diciembre de 2008, aparece señalada por todos los entrevistados como un momento de cambio en su situación laboral. La regularización de la pasantía en términos de duración y protección social, implicó para algunos la mejora en sus condiciones de trabajo como pasantes, para otros el pase a un contrato de planta permanente, pero también, para muchos, resultó el fin de la pasantía. No existe una tendencia unívoca, ni estudios que permitan medir en forma concreta el impacto numérico de esta modificación legal. En nuestro estudio de caso, nos encontramos con reacciones laborales variadas y disímiles.

Cristián estudiaba Comunicación Social mientras realizaba una pasantía en el banco Santander Río, cuando en enero del 2009 se enteró, por medio del chat interno de la empresa, que a una pasante de otra sucursal no le iban a renovar el contrato. Eso lo hizo dudar y empezar a averiguar. El gerente del banco le dijo que había rumores de que lo iban a efectivizar pero, sin embargo, de un día para el otro, sin respetar siquiera la antelación supuesta por el contrato, le dijeron que “por la nueva ley de pasantías” su contrato se terminaba. Si bien a Cristián le dio mucha bronca el maltrato del banco en esta situación, no culpabiliza a la nueva ley: *“Al contrario, creo que el Estado apareció para decir que eso que estaban haciendo conmigo en el banco, esa irregularidad, no podía seguir pasando”* (Cristián, pasante del Banco Santander Río entre los años 2008-2009, entrevista realizada en septiembre del 2010).

El despido del banco fue una ocasión para que Cristián redefina su camino laboral, empezó a profundizar sus estudios y contactos dentro del mundo académico, consiguiendo luego un puesto de trabajo administrativo en una sede de la UNLP. Allí empezó una nueva etapa en su vida. Hoy es docente universitario y se encuentra feliz con su trabajo. Señala que luego del despido lo llamaron varias veces del banco para ofrecerle otros trabajos, *“una suplencia por un mes y un contrato efectivo, que si bien materialmente me reituaba más, no me cerraba en lo profesional, aparte había quedado enojado, resentido con el banco”* (Cristián, pasante del Banco Santander Río entre los años 2008-2009, entrevista realizada en septiembre del 2010). Hoy ve su futuro ligado a la academia.

En el caso de María, pasante de la Caja de Odontólogos durante el período 2007-2008, la nueva ley de pasantías fue un activador para que la efectivicen como empleada de la planta permanente. Estuvo trabajando dos años como pasante, en donde realizaba tareas administrativas en la mesa de entradas de la oficina. No encontraba una vinculación entre esa tarea y su formación como estudiante de psicología, pero continuaba porque necesitaba el dinero. El paso a planta permanente resultó beneficioso por el carácter monetario y de beneficios sociales: *“tengo la obra social, los aportes y me pagan mucho más. Un sueldo normal, digamos. El trabajo es el mismo. Pero bueno, ahora estoy 7 horas”* (María, pasante de la Caja de Odontólogos durante el período 2007-2009, entrevista realizada en agosto del 2010).

Sin embargo, la carga horaria de la nueva situación laboral es señalada por ella como un perjuicio a la hora de estudiar: *“Sí, igual antes era una hora menos, pero es como que las concesiones con la facultad son más con la pasantía. Y capaz que yo prefería no cobrar tanto y tener más tiempo para si tenía que salir, por ejemplo... Me convenía más para estudiar”* (María, pasante de la Caja de Odontólogos durante el período 2007-2009, entrevista realizada en agosto del 2010)

La mirada retrospectiva de María respecto al beneficio de la pasantía en cuanto a su carga horaria, menor a la de su contrato como efectiva, releva una de las particularidades de este tipo contractual. Las pasantías son prácticas laborales con carácter formativo que buscan complementar la formación teórica brindada por la carrera y permitir su desarrollo. La limitación de la carga horaria, variable según las leyes y sus modificaciones, busca complementar la práctica laboral con el estudio universitario. En la situación de María aparecen polarizadas las opciones laborales de una pasantía que le brindaba tiempo para estudiar, pero con un sueldo bajo y sin beneficios sociales, con la de un contrato laboral efectivo, con beneficios sociales y un sueldo mayor, aunque con una mayor carga horaria que le reduce su tiempo de estudios.

La nueva ley de pasantías universitarias aprobada en el año 2008 busca superar, discursivamente, esta polarización regularizando la situación laboral de los pasantes, donde la carga horaria limitada se complementa con una asignación estímulo superior a las anteriores (calculada en función del convenio colectivo del lugar de trabajo), y el

otorgamiento de una obra social y vacaciones. Sin embargo, en la práctica, muchos lugares de trabajo optaron por transformar la figura del pasante universitario en un contrato laboral efectivo, antes que aplicar estas nuevas condiciones contractuales. Situación que revela que, en muchos casos, la figura del pasante era utilizada fraudulentamente para cubrir un puesto de trabajo, reduciendo el costo legal y monetario de su contratación.

Ana es estudiante de Derecho y empezó una pasantía en el *call center* de ARBA, bajo las nuevas condiciones legales, en el año 2010. El pasaje por experiencias de trabajo previas bajo la figura de beca de experiencia laboral, la lleva a valorar positivamente esta pasantía por el sueldo que recibe “\$1600 pesos por cuatro horas de trabajo”, la estabilidad del cobro y la percepción de una obra social. Ana reconoce que si bien el trabajo que realiza no tiene mucha relación con su carrera de Derecho, obtiene de todas formas un aprendizaje, “*todo es nuevo. Todo me sirve, antes no entendía nada*” (Ana, pasante de ARBA 2010 hasta la fecha, entrevista realizada en noviembre del 2010)

Una recurrencia que aparece en la mayoría de los pasantes entrevistados es la promesa del pase a planta permanente. Si bien la pasantía tiene una duración límite estipulada en un año, con posibilidades de renovación a seis meses, la posibilidad de continuar trabajando en el lugar de trabajo con un puesto efectivo es una imagen compartida por la mayoría de los pasantes entrevistados. Imagen reforzada por la promesa de supervisores y autoridades de sus espacios de trabajo: “*nos dijeron que es un año, renovable por 6 meses más. Pero lo que siempre nos dijeron de entrada es que quedás, depende de vos, de si te manejas bien, de si cumplís con el trabajo*” (Ana, pasante de ARBA 2010 hasta la fecha, entrevista realizada en noviembre del 2010).

La pasantía adquiere así un nuevo sentido, de espacio de práctica y prueba laboral, donde algunos pasantes serán seleccionados para continuar trabajando. En la promesa del pasaje a planta permanente la pasantía no es representada como una práctica formativa, sino como un contrato laboral temporal. A pesar de la insistencia legal en el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral de tiempo determinado, los pasantes visualizan su práctica como un trabajo, en condiciones de inestabilidad, que en el mejor de los casos puede asumir los rasgos de un contrato efectivo. Como señala

Ana: “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” (Ana, pasante de ARBA 2010 hasta la fecha, entrevista realizada en noviembre del 2010).

b. La flexibilidad laboral en el marco de la terciarización y subcontratación de trabajadores

A continuación analizaremos la utilización que en concreto se hace de la legislación laboral luego de la sanción de la ley N° 25.877 y del decreto 1.694, en grandes empresas multinacionales.

Para ello analizaremos las modalidades de contratación y despido de la fuerza de trabajo, a partir de un estudio de caso en hipermercados³. Elegimos este espacio laboral, porque en su interior agrupa numerosas y muy disímiles situaciones contractuales: trabajadores efectivos, terciarizados, eventuales y subcontratados mediante distintas AET. Asimismo varían profundamente las condiciones de trabajo en cada sector. Esta heterogeneidad nos permitirá tener, a partir de un estudio de caso, una visión relativamente amplia de los cambios en las relaciones laborales luego de las últimas reformas de la normativa laboral.

Analizaremos sólo dos aspectos de la flexibilidad laboral, que son los que se presentan como las modificaciones más importantes de la ley sancionada en el año 2004: la duración del período de prueba y el régimen de despidos.

b.1. Período de prueba en medio de la subcontratación y la terciarización

Una de las grandes deudas de las últimas reformas de la normativa laboral, es que aún con la nueva reglamentación de las AET, se mantienen intactas las posibilidades de subcontratación y terciarización de la fuerza de trabajo. Y éste, es uno de los principales mecanismos del cual disponen las grandes empresas multinacionales, entre ellas los hipermercados, para flexibilizar del trabajo. La posibilidad de subcontratar trabajadores mediante AET, no sólo quita estabilidad en su empleo al trabajador, sino que como

³ Se realizaron entrevistas en profundidad a diecisiete trabajadores del hipermercado entre los años 2008 y 2010, tanto de cargos no jerárquicos como jerárquicos, de distintos sectores del hipermercado.

veremos en el presente apartado degrada otros derechos fundamentales conquistados por los trabajadores.

Una característica del hipermercado donde se realizó el estudio de caso, es la gran cantidad de trabajadores empleados mediante AET: aproximadamente el 25%, y este porcentaje aumenta en períodos de mayor demanda dentro del hipermercado (navidad, pascuas, comienzos de clases, etc.). Asimismo, desde hace ya varios años, todos los trabajadores ingresan a trabajar a la empresa primero contratados mediante distintas AET. Esta práctica, es naturalizada por los empleados jerárquicos como una forma de ingreso del personal que se realiza “*en la mayoría de las empresas*” (Ex trabajadora, entrevista realizada en junio del 2010).

De esta manera, podemos observar largas trayectorias laborales al interior del hipermercado, donde los trabajadores son empleados por distintas AET, hasta ser finalmente efectivizados por la empresa.

A partir del análisis de las distintas trayectorias laborales de los entrevistados, pudimos identificar tres maneras mediante las cuales la empresa logra una prolongación de hecho del período de prueba.

En primer lugar, todos los trabajadores al ingresar al hipermercado, primero por una AET y después ser efectivizados por la “empresa madre”, pasan por un período de prueba mínimo de seis meses, tres en la AET y tres en el hipermercado. Además, el tiempo que los trabajadores se encuentran subcontratados es de hecho un período de prueba. Es decir, los trabajadores que superaron su primer período de prueba y que tienen contratos por tiempo indeterminado con la AET, continúan con cierta inestabilidad laboral con respecto a su trabajo ya que la AET puede cambiar su lugar de trabajo cuando el hipermercado finaliza el contrato con ellos. De esta manera, el tiempo que trabajan a través de las AET es de hecho un *periodo de prueba prolongado*.

Otros trabajadores tienen trayectorias laborales más largas al interior del hipermercado, ya que trabajaron para distintas AET antes de ser efectivizados por la empresa usuaria. En estos casos la misma AET pide la renuncia a sus trabajadores, para hacerlos firmar con otra AET, y por lo tanto se renueva varias veces el período de prueba antes de ser,

en el mejor de los casos, efectivizados finalmente por la empresa usuaria. Como señala un trabajador: *“La misma agencia con la que firmabas el contrato, a los tres meses te daban de baja, vos firmabas la renuncia, y automáticamente al otro día tenías que presentarte a trabajar pero con otra empresa”* (Trabajador de Bouclé, entrevista realizada en septiembre del 2009).

Por último, los trabajadores de actividades terciarizadas, como repositores, promotoras, seguridad y limpieza, ya que nunca serán efectivizados por la empresa supermercadista y rotan continuamente de agencia en agencia. Pueden lograr, en todo caso, un contrato por tiempo indeterminado en la AET o empresa para la cual trabajen. Ya que, al igual que en el caso anterior en su mayoría cambian de agencia en agencia, renovándose el período de prueba y todos los derechos laborales. Como señala una “repositora externa”: *“al principio trabajé directamente para la empresa, para ARGO, después trabaje para Kellogs, pero la agencia era... fueron cambiando. Primero trabajé en una agencia que se llamaba Sistemas, trabajé medio año ahí porque la empresa presentó quiebra. Entonces la empresa lo que hizo fue llevarnos a otra agencia de trabajo, nos hizo renunciar a Sistemas y nos hizo firmar un nuevo contrato por TMT. Después estuvo 3 años ahí y lo que hizo, fue exactamente lo mismo, no le cerraban los números que la agencia le estaba pidiendo y entonces se fueron, se fueron a Solvens. Y bueno, fue el mismo procedimiento, nos hicieron renunciar de TMT, y nos llevaron y nos hicieron firmar contrato con Solvens”* (Ex trabajadora, repositora externa, entrevista realizada en julio del 2009).

Estas tres modalidades a través de las cuales el período de prueba se alarga de hecho, hacen que debamos repensar el alcance de las modificaciones que introdujo la ley de reforma laboral del 2004 en relación al período de prueba en las grandes empresas.

b.2. La permanente posibilidad de despido

Por otro lado, la posibilidad de renovar el “período de prueba” cuando un trabajador es efectivizado, muchas veces es la forma de generar despidos encubiertos. Algunos trabajadores fueron echados en este período sin indemnización, como señala un ex trabajador: *“... yo había trabajado diez meses y hacía poquito, recién dos semanas antes de que me echen o una, me había contratado el hipermercado, yo venía por*

empresa [AET], por Sistemas, y me habían hecho renunciar a Sistemas” (Ex trabajador, sector bazar, septiembre del 2008). Otras veces, si bien no existe despido, es la amenaza de la inestabilidad propia del período de prueba, a la que se lo vuelve a someter al trabajador: “... *el día que me hacen renunciar, voy presento el telegrama como que renuncié, firmo el otro contrato y mi superior me dice ‘bueno, ahora que renunciaste no hagas nada, porque te echo’...*” (Trabajador del sector de recuentos, entrevista realizada en noviembre del 2009).

Por otro lado, el costo de las indemnizaciones para los despidos sin causa es muy bajo para las empresas multinacionales como producto de la devaluación. De esta manera, aún para los trabajadores efectivos, la posibilidad y amenaza de despido es posible y constante, de manera que se corroe la idea de trabajo por tiempo indeterminado y estable que plantea como objetivo la “Ley de contrato de trabajo”. Como señala un trabajador del sector de recuentos: “*Hoy la situación está muy delicada, o sea están despidiendo gente constantemente. (...) O sea ellos te echan y te pagan tres mil, cinco mil, quince años de antigüedad y te pagan cincuenta mil pesos, y a ellos no les significa nada. A ellos la casa matriz de Francia les gira euros... y es plata que viene de arriba y un porcentaje de lo que mandan viene para este tipo de casos*” (Trabajador sector recuentos, entrevista realizada en septiembre del 2009).

Por otro lado, en los últimos años, muchos de los despidos se realizan bajo la figura de “reducción de personal” o de “retiros voluntarios”, lo cual genera inseguridad permanente a los trabajadores. Una trabajadora señala que: “... *cuando hacía seis meses y pico [que estaba], empezaron a echar chicos que ya hacía rato que estaban. Además sin motivo porque ellos te dicen: “reducción de personal”; y reducción de personal hacen todo el tiempo, más acá por lo menos... o sea no tiene sentido...*” (Trabajadora sector cajas, entrevista realizada en agosto del 2008). La misma trabajadora señala que esta es una forma para la empresa de deshacerse de los trabajadores que “no le sirven”, generalmente los de más antigüedad con hijos, o quienes contrayendo enfermedades profesionales y piden “demasiadas” carpetas médicas. Y plantea irónicamente: “*No te sirve una cajera con lumbargia, que falta cinco días al mes y que además es conflictiva, no te sirve la echas (...) No te sirve una mina que también tiene problemas de salud y te*

saca muchas carpetas, no te sirve la echas (...) Dicen que mucho no te pagan porque es reducción de personal, y como que está justificado. Pero en realidad dicen que tampoco es tan justificado porque Carrefour tiene que presentarse en quiebra. Y además tampoco tiene sentido porque hace un mes y pico, dos meses efectivizaron a una tanda. O sea es como contradictorio” (Trabajadora sector cajas, entrevista realizada en septiembre del 2009).

La amplia posibilidad de realizar despidos con las que cuenta la empresa, cuestiona el ideal de trabajo estable por tiempo indeterminado que plantea la “Ley de Contrato de Trabajo”. De alguna manera, como señala Battistini, desde la aprobación de esta ley en 1974, *“la misma legislación no implica la existencia de una forma contractual que determine la existencia de estabilidad en el empleo”* (Battistini, 2008). La habilitación de los despidos con causa y las bajas indemnizaciones para los despidos sin causa, así como los períodos de prueba prolongados, que continúan con las nuevas reformas a la “Ley de Contrato de Trabajo”, permiten una utilización de la fuerza de trabajo con amplia flexibilidad aún en los empleos con contrato por tiempo indeterminado.

En resumen, la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo del año 2004, si bien deroga algunos artículos profundamente regresivos de la “Ley Banelco”, no cuestiona aspectos fundamentales que posibilitan la flexibilización del trabajo. En particular, algunas de las modificaciones progresivas de esta ley, como la reducción del período de prueba, se disuelven por la supervivencia y profundización de la terciarización y subcontratación del trabajo como una práctica común en las grandes empresas. De esta manera se habilitan numerosos mecanismos, mediante los cuales las grandes empresas disponen de una amplia posibilidad para “adquirir y desechar” trabajadores. Por otro lado, se mantienen los mecanismos que posibilitan la inestabilidad de hecho de los empleos a través de bajas indemnizaciones para los despidos sin causa.

4. Conclusiones

Si bien las nuevas leyes se presentan en el marco de un discurso que se postula opuesto al neoliberalismo vigente en el modelo de la convertibilidad, su antagonismo no es total.

Las reformas aplicadas en la normativa laboral resultan un avance en relación al marco legislativo vigente en los '90 pero, sin embargo, se mantienen artículos que continúan legalizando la utilización flexible de la fuerza de trabajo. La nueva normativa deja abiertos grandes espacios a la discrecionalidad de los empleadores. Por ello, es necesario analizar los “usos” concretos que se hacen de la normativa laboral, en las grandes empresas y organismos públicos.

A partir del análisis realizado en la presente ponencia, podemos concluir en primer lugar que si bien la nueva ley de pasantías universitarias en el año 2008 es un primer intento de avanzar sobre las condiciones de precarización presentes en este tipo de contrato laboral, el hecho de no reconocer a las pasantías como una relación laboral, marca una continuidad con las anteriores regulaciones legislativas que se hicieron sobre este tipo de contrato. La fijación de un límite temporal de la relación contractual entre el pasante y el empleador a un año y medio de duración máxima, la estipulación de una asignación estímulo obligatoria, la novedosa mediación del Ministerio de Trabajo y el reconocimiento de derechos laborales como las vacaciones, la percepción de una obra social y la fijación de un salario en función del convenio colectivo de trabajo, constituyen avances significativos. Pero sin embargo, a partir de las entrevistas realizadas a distintos pasantes pudimos observar que en la práctica, muchos lugares de trabajo optaron por transformar la figura del pasante universitario en un contrato laboral efectivo, antes que aplicar estas nuevas condiciones contractuales. Esta situación revela que efectivamente, en muchos casos, la figura del pasante era utilizada fraudulentamente para cubrir un puesto de trabajo, reduciendo el costo legal y monetario de su contratación.

Por otro lado, en los espacios laborales de grandes empresas multinacionales, algunas de las modificaciones progresivas de la ley de ordenamiento laboral, como la reducción del período de prueba, de seis a tres meses, se disuelven por la supervivencia y profundización de la terciarización y subcontratación del trabajo como una práctica común en estas grandes empresas. De esta manera se habilitan numerosos mecanismos, mediante los cuales los empresarios disponen de una amplia posibilidad para “adquirir y desechar” trabajadores, al tiempo que se mantienen distintos mecanismos que

posibilitan la inestabilidad de hecho de los empleos a través de bajas indemnizaciones para los despidos sin causa.

Entendemos entonces que una de las grandes deudas de las últimas reformas de la normativa laboral, es que aún con la nueva reglamentación de las AET, se mantienen intactas las posibilidades de subcontratación y terciarización de la fuerza de trabajo. Y éste, es uno de los principales mecanismos del cual disponen las grandes empresas multinacionales para flexibilizar del trabajo. Como señalamos, la posibilidad de subcontratar trabajadores mediante AET, no sólo quita estabilidad en su empleo al trabajador, sino degrada otros derechos fundamentales conquistados por los trabajadores.

Por último nos interesa plantear, que entendemos que las modificaciones de la normativa laboral son un producto de la relación de fuerzas entre el capital y trabajo. Y en este sentido, aunque las reformas no constituyen un cambio estructural para los trabajadores, si abren grietas que se proyectan como un terreno de disputa para los trabajadores. En este sentido, entendemos que las reformas de la última década no son únicamente el resultado de un cambio en el modelo productivo que centra su valorización en el trabajo, sino que principalmente son el resultado de un proceso de descontento y movilización por parte de trabajadores luego de la reactivación de acción colectiva en el derrumbe del consenso neoliberal. Es en esta redefinición de las relaciones de poder donde empieza a divisarse un proceso de cambio. Proceso que no es completo. Proceso que no es total. Pero que en su dinamismo encuentra la fertilidad para que los trabajadores, luego de la derrota de la dictadura militar y del “terrorismo” neoliberal, se repositionen en el escenario de las relaciones de fuerza.

5. Bibliografía citada

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

- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010); **Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007**. Siglo Veintiuno editores, Buenos Aires.
- Barsueta, A. C.; Biafore, E.; Neffa, J. C. y Walhlberg, V. L. (2010); “Las Principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009”. En: **Empleo, desempleo & políticas de empleo** N° 3, Publicación trimestral del CEIL-PIETTE CONICET. Buenos Aires.
- Battistini, O. (2008); “Lo precario como condición de-forma” ponencia presentada en el *First ISA Forum of Sociology*. Barcelona, 5 al 8 de septiembre 2008
- Beccaria, L. y López, N. (1997); “El debilitamiento de los mecanismos de integración social”. En: **Sin Trabajo: Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina**. UNICEF, Buenos Aires.
- Borón, A. (2003); “**El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción**”. En: Emir Sader (comp.) y Pablo Gentili (comp.); **La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social**. 2ª. ed. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- Castel, R. (2010); **El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Campos, J. y Campos, C. (2010); “Acerca de la persistencia de las cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la posconvertibilidad”. En *Razón y Revolución*, N° 20. Buenos Aires.
- CENDA (2004); “La nueva reforma laboral”. En Informe N°1. Disponible en: http://cenda.org.ar/files/CENDA_Informe_Laboral_01.pdf
- Del Carril, J. C., De Marco, M. y Median, O. (2007); **La formación del graduado en Ciencias Económicas y las pasantías**. Documento de la Cátedra de Seminario, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán.
- Félix, M. (2008); "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo." En *Revista Herramienta*, N° 39.
- Giosa Zuazúa, N. (2005); **Dinámica del mercado de empleo y regulación laboral en Argentina. Antecedentes y transformaciones de los 90's: ¿hacia a dónde vamos?**

Observatorio Argentina, Documento de Políticas N° 8. Disponible en:
www.argentinaobservatory.org.

- Lucita, E. (2006); "Apuntes sobre la precarización del trabajo y de la vida".
Disponible en: <http://www.eldiariointernacional.com/spip.php?article376> (01/05/2011)

- Lucita, E. (2010); "Economía y política en la administración kirchnerista". Disponible
en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=110631>.

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

- Montes Cató, J. (2002); "Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de
disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados". 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. (2005); **Las principales reformas de la relación salarial operadas
durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo**.
Materiales de trabajo N°4 . Ceil-Piette CONICET. Buenos Aires.

- Neffa J. C. y Panigo, D. (2009); "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modo de
desarrollo", en **El presente como futuro. El camino iniciado en el 2003 desde una
perspectiva económica**. GREENaP, 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.

- Ortiz, R. y Schorr, M. (2007); "La rearticulación del bloque de poder en la Argentina
de la postconvertibilidad". En *Papeles de trabajo*. Revista electrónica del Instituto de Altos
Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín, Año 1, N° 2, Buenos
Aires.

- Ortiz, R. y Schorr, M. (2009); "A la búsqueda de la burguesía nacional. Notas sobre la
invocación de un fantasma durante la posconvertibilidad". Ponencia presentada en las *XII
Jornadas Interescuelas*, Universidad Nacional del Comahue, Bariloche, 28 al 31 de octubre.

- Palomino, H. (2008); “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, N° 19.

- Rofman, A. (2010); “Los dos modelos económicos en discusión”. En: *Cuestiones de Sociología*, N° 5-6.

- Salvia, A. y Gutierrez Ageitos, P. (2010) “La estructura social del trabajo en Argentina en el cambio de siglo: cuando lo nuevo no termina de nacer”, en *Papeles de Población*. Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín, Buenos Aires.

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

- Svampa, M. (2007); “Las fronteras del Gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo”. En: *Cuadernos del CENDES* N°65, Tercera Época.