

## PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

### La Zona Gris de las Pasantías: Entre el Trabajo y la Formación

The Gray Area of Internships: Between Work and Training

Edición Nº 13 – Mayo de 2012

Artículo Recibido: Octubre 04 de 2011

Aprobado: Abril 10 de 2012

#### **Autora**

Marina Adamini

Licenciada en Sociología Universidad Nacional de La Plata. Doctoranda en Ciencias Sociales Universidad Nacional de La Plata.

Adscripta graduada a la cátedra “Estudios sociológicos del Mundo de Trabajo” del Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP. Miembro del equipo de investigación de "Empleo, Desempleo y Políticas de empleo" en el CEIL-PIETTE de CONICET.

Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: marina\_adamini@yahoo.com.ar

#### **Resumen**

En el marco del proceso de flexibilización laboral, aplicado en Argentina en los años 90, se creó el sistema de pasantías universitarias. Las pasantías eran presentadas como prácticas formativas que no implicaban una relación laboral entre el pasante y el empleador. Esta situación eximía a los pasantes de beneficios sociales y económicos propios de un trabajo, favoreciendo la utilización fraudulenta de la pasantía para cubrir puestos efectivos. Durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, en el año 2008, se sancionó una nueva ley que buscaba mejorar sus condiciones laborales. A pesar de ello, la pasantía sigue sin ser reconocida como un trabajo. El objetivo de este artículo será analizar las representaciones laborales de los pasantes en relación a su práctica, estableciendo un análisis comparativo con el discurso legal sostenido desde el marco regulatorio del sistema de pasantías universitarias.

**Palabras claves:** pasantías- trabajo- educación-jóvenes-precarización

## **Abstract**

In the context of the labor flexibility, applied in Argentina in the 90's, was created the system of university internships. The internships were presented as training practices that did not involve an employment relationship between the student and the employer. This situation exempted the interns of social and economic benefits own of a job, promoting the fraudulent use of the internship to cover actual places. During the government of Cristina Fernandez de Kirchner, in 2008, a new law was enacted that sought to improve their working conditions. However, the internship is still not recognized as work. The purpose of this paper is to analyze the labour representations of the interns about their practices, establishing a comparative analysis with the legal discourse of the regulatory for university internship system.

**Keywords:** internships- work-education-youth-precariousness

## **Introducción**

Las pasantías universitarias se postulan desde el discurso legal como una extensión del sistema educativo que busca brindar una práctica 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. Desde su creación hasta la última regulación legal, aplicada en el año 2008, la pasantía no es reconocida como una relación laboral.

Sin embargo, en su práctica cotidiana, los pasantes realizan actividades laborales, cumplen un horario y realizan tareas similares a las de los trabajadores efectivos de su lugar de trabajo. Esta situación vuelve aún más difusos los límites impuestos entre los campos laboral y educativo en los que las pasantías se insertan. Situación que se ve complejizada por la utilización que de ella realizan muchos empleadores, para cubrir puestos laborales efectivos. Este uso fraudulento es aprovechado por el menor costo legal y monetario que implica la contratación de pasantes.

Pero más allá del discurso legal y las derivaciones de su uso por parte de los lugares de trabajo, nos interesa preguntarnos por las representaciones que los pasantes universitarios realizan sobre su práctica. Preguntándonos: ¿hasta qué punto estos visualizan su pasantía como un trabajo? ¿Cuáles son los sentidos que le atribuyen? ¿Qué lugar ocupa la formación en éste proceso? ¿Cómo representan las condiciones de trabajo en las que realizan su pasantía? ¿Qué relaciones sociales y políticas establecen con sus compañeros de trabajo?

A lo largo de este artículo buscaremos abordar las representaciones que los estudiantes que realizan pasantías tienen sobre su práctica laboral. Para ello recurriremos a un abordaje metodológico cualitativo, por medio de la realización de entrevistas a pasantes de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) que realizaron pasantías en ámbitos laborales privados y públicos del sector servicios en la ciudad de La Plata, en el periodo 2007-2010. El análisis de estos discursos será complementado con un análisis documental de los textos legislativos que regulan el sistema de pasantías universitarias, desde su creación en el año 1992 hasta la última modificación, realizada en el año 2008.

## **Desarrollo**

### **El sistema legal de pasantías y sus modificaciones**

La década del 90 estuvo signada por la profundización del modelo económico neoliberal que había comenzado a instaurarse en Argentina en la década del 70. Con el objetivo de lograr la modernización productiva se aplicaron una serie de reformas estatales y económicas tendientes a favorecer la libre circulación del capital, siguiendo en gran medida, las consignas neoliberales del “Consenso de Washington”. Las cuales constituían un conjunto de políticas económicas, recomendadas por los organismos internacionales, que buscaban flexibilizar la producción y la gestión de la fuerza de trabajo para reducir costos y aumentar la productividad económica (Neffa, 2009: 85).

La regulación de las nuevas condiciones de empleo se efectivizó a partir de 1991, con la sanción de la “Nueva ley de Empleo” (Ley N° 24.013). Esta ley implicó un cambio sustancial en el rol del Estado frente a la relación capital- trabajo. En consonancia con el modelo neoliberal, buscaba flexibilizar las formas de contratación existentes y crear nuevas formas flexibles que favorezcan la circulación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Se liberaba así al empleador de muchas de las cargas sociales, se modificaban las normas sobre accidentes y enfermedades laborales, se ampliaba el periodo de prueba anterior al contrato laboral, se descentralizaba la negociación colectiva y se establecían diversas modalidades de contratación a tiempo determinado.

Incorporándose al conjunto de estas nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales, en 1992 se crea el sistema nacional de pasantías educativas a partir del Decreto 340/92. La ley de pasantías universitarias las definía como la “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). De esta manera 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.

Las pasantías se ubicaban así en una zona gris entre el campo laboral y el campo educativo, estando su figura contractual mediada entre el pasante, el empleador y la Universidad. La ley de pasantías pone su foco en el segundo de estos campos, enfatizando su objetivo formativo. Incluso, 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.

Posteriormente, el sistema de pasantías sufrió modificaciones, referidas fundamentalmente a su duración y remuneración. En 1999, a través de la sanción de la Ley 25.165, se limitó la duración de la pasantía a de cuatro a un año como máximo de duración y se redujo su carga horaria de ocho a cuatro horas. En términos remunerativos, se le reconoció la asignación de un estímulo 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 (Decreto 487/00). Para luego ser modificada nuevamente en el año 2001, a través del Decreto Nacional 1227/01, estableciendo un plazo de duración de la pasantía mínimo de tres meses y máximo de dos años.

Los constantes cambios y contramarchas en la normativa sumados a un inexistente control y supervisión, tanto por parte de las Universidades 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 (Montes Cató, 2002). Las pasantías eran usadas para cubrir puestos de trabajo efectivos a un bajo costo legal y monetario. Los pasantes realizaban así las mismas actividades que los trabajadores de planta del lugar de trabajo, aunque sin recibir el mismo salario ni las mismas protecciones sociales que ellos.

Como reacción a los cuestionamientos otorgados, ante esta situación de precariedad, desde ámbitos académicos, sindicales y de organismos oficiales, 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 sus principales modificaciones se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculada en función del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante), la reducción del plazo máximo laboral a 4 horas diarias y un año y medio de duración, el otorgamiento de obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato. Algunos autores, como Panigo y Neffa (2009), consideran que la Ley 26.427 de 2008 constituye un avance significativo en el camino de la des-precarización de las

condiciones de trabajo, que afectan principalmente a los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral.

### **Jóvenes, subjetividades y transformaciones en el mundo del trabajo**

Durante años, el trabajo fue pensado como uno de los principales articuladores de la integración social. El empleo asalariado era quien otorgaba indirectamente las principales protecciones sociales, con la garantía y el amparo del Estado y los sindicatos. Su ingreso representaba un indicador del tránsito de la juventud a la adultez y habilitaba un modo de integración no sólo económica, sino también política y social. “El trabajo es más que una fuente de recursos económicos: constituye el ámbito de socialización por excelencia de las personas, el que organiza su cotidianeidad y la de sus hogares, y les garantiza su lugar en la sociedad.” (Beccaria, 2001: 10-11). El empleo otorgaba la estabilidad y previsibilidad en un mundo de certidumbres y seguridades. Mundo que comienza a entrar en crisis, junto con el modelo de sociedad salarial vigente desde la segunda posguerra, para pasar a dar lugar a nuevo escenario laboral heterogéneo, inestable y desprotegido.

La elevada tasa de desocupación abierta en la Argentina es un fenómeno que comienza a inicios de los 90 con la profundización del modelo neoliberal insaturado a partir de la dictadura militar. Una gran cantidad de trabajadores se vieron expulsados del mercado de trabajo formal, mientras que otros se refugiaron en actividades laborales precarizadas o improvisaron estrategias de supervivencia en el mercado de trabajo informal. En este contexto los jóvenes aparecen como uno de los grupos más discriminados, no sólo por su elevada tasa de desempleo (que llega a triplicar la correspondiente a los trabajadores mayores) sino también porque se convierten en el “target” ideal de los puestos de trabajo precarios. “La dinámica afectó a gran parte de los jóvenes procedentes de los sectores medios y populares, que en muy pocos casos pudieron desarrollar algún tipo de vinculación con el mundo del trabajo, distanciados al mismo tiempo de las instituciones políticas y educativas” (Svampa, 2005: 48).

La crisis del consenso neoliberal (Borón, 2003) vivida luego de la crisis política-económica del año 2001 sentó las bases para la incorporación de un nuevo modelo económico en Argentina. El modelo de la post-convertibilidad, basado en la devaluación cambiaria, el fomento del mercado interno y de la industria nacional, posiciona al “trabajo” como el nuevo eje de valorización productiva. A pesar de esto, muchos autores (Azpiazu y Schorr, 2010; Félix, 2008; Giosa Zuazua, 2005) señalan que el cambio de modelo no implicó repercusiones en el tipo relación establecida entre capital y trabajo durante la década del 90. Giosa Zuazúa (2005) 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).

Ante estas condiciones del mundo del trabajo, hoy no puede pensarse la inserción laboral de los jóvenes como un momento sino como un proceso, en el que se alternan períodos de desocupación con empleos precarios, pasantías, becas, etc. (Jacinto, 2000), distanciándose de una posible estabilización laboral. Las primeras experiencias laborales se dan en condiciones de desprotección, informalidad e inestabilidad. El hecho de que la socialización laboral de los jóvenes se produzca bajo estas condiciones implica cierta naturalización de las condiciones de trabajo precarias (Kessler, 2004), que no representa para ellos algo nuevo, sino que, incluso, ya ha sido vivenciado por sus padres.

La temporalidad en los trabajos realizados junto con la escasez de conocimientos sociales y de posibilidades de colectivización política que los trabajos precarios ofrecen, dificultan que los jóvenes consoliden una sociabilidad duradera en el espacio laboral. Como señala Svampa (2005), frente a estas nuevas condiciones de trabajo, los jóvenes suelen definir su identidad a una gran distancia de los ejes que definieron la de sus padres o abuelos en su juventud: “esto es, no sólo a distancia de la política (peronista) y del sindicato (que aparece muy desprestigiado), sino también del trabajo en sí, con el cual mantienen una relación instrumental. Así, en la medida en que el trabajo ofrece un horizonte de integración relativa y muy inestable, la fábrica deja de ser

el lugar en el cual se inscriben las expectativas de vida de los trabajadores (Svampa, 2005: 174).

### **El lugar del trabajo en las representaciones de los pasantes**

Las afirmaciones realizadas por algunos autores (Svampa,2005; Castel, 1997) acerca del impacto de precarización laboral del mundo del trabajo sobre las subjetividades de los jóvenes, nos llevan a preguntarnos hasta qué punto el trabajo pierde centralidad en sus vidas. Si bien consideramos que la reforma neoliberal de las relaciones laborales perjudicó en forma profunda al sector juvenil de la población, transformando la inserción laboral en un proceso dificultoso de pasaje por empleos precarios y momentos de desocupación, consideramos que éste no desapareció como eje articulador de la subjetividad de los jóvenes. Muy por el contrario, la situación de inestabilidad y desprotección, a la cual se ven expuestos, refuerza la intensidad del rol del trabajo en sus vidas. Por medio de la preocupación por la duración temporal de sus contratos, la falta de protección social, la imposibilidad de planificar un proyecto a largo plazo, los bajos ingresos y la discrecionalidad con la que se manejan sus empleadores.

Nos proponemos entonces analizar, a través de un estudio de caso, cuáles son los sentidos que le atribuyen al trabajo los jóvenes que realizan pasantías universitarias. Preguntarse por las representaciones laborales de los pasantes universitarios implica cierta complejidad por las características propias de este tipo de contrato laboral. Las pasantías se ubican en una zona intermedia entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, que genera confusiones y manipulaciones acerca de cuál de estos rasgos es el predominante. Desde el discurso legal, las pasantías no son reconocidas como una relación laboral, sino (sólo) como prácticas formativas que buscan complementar la formación teórica del pasante con una experiencia concreta en el ámbito laboral de su campo de estudio. Pero más allá del discurso legal, nos interesa preguntarnos acerca de cuáles son las representaciones que los pasantes tienen sobre sus prácticas. A partir de las entrevistas realizadas a pasantes de la UNLP del periodo 2007-2011, encontramos que, en su mayoría, identifican rasgos laborales en su pasantía.

Gabriela, es estudiante de derecho de la UNLP y pasante de una agencia de recaudación fiscal provincial, desde el año 2010. Empezó su pasantía bajo la normativa de la nueva ley del 2008. Trabaja de lunes a viernes durante cuatro horas diarias, recibe un salario de US\$400, obra social y vacaciones. El paso por experiencias laborales previas bajo la forma de becas de experiencia laboral, la lleva a valorar las condiciones ocupacionales de la pasantía que está realizando y a pensarla como un trabajo. “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 desde el año 2010 hasta la actualidad)

Sin embargo, no son sólo las nuevas condiciones de trabajo protegidas y mejor remuneradas por la nueva ley, las que llevan a los pasantes a mirar la pasantía como una relación laboral. María, por ejemplo, fue pasante durante el año 2008, antes de la implementación de la nueva ley, y reconoce otros elementos para pensar la pasantía como un trabajo. Ella estaba estudiando Ingeniería en Sistemas en la UNLP y realizaba su pasantía en un programa de capacitación en computación de un banco de capitales franceses. “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 durante el año 2008). Es la falta de conexión entre lo que estudiaba en su carrera y la actividad laboral que realizaba la que la lleva a pensar su pasantía estrictamente como un trabajo. Si bien el programa dentro del cual participaba tenía una íntima relación con los sistemas informáticos, su tarea como pasante consistía en anotar a los clientes del banco de la tercera edad que quisieran participar de ese programa y dar clases informativas sobre el mismo. “Yo buscaba... inscribía a la gente. Llevaba más o menos el registro de asistencia de las clases, daba las clases y nada más.” (María, estudiante de Ingeniería en Sistemas de la UNLP, pasante durante el año 2008).

La tensión entre el aspecto laboral y educativo contenido en las pasantías universitarias complejiza su conceptualización como un trabajo. La ley pretende que ellas sean

prácticas formativas que contribuyan en la socialización laboral de los estudiantes universitarios. Sin embargo, la centralidad que el objetivo formativo tiene en el discurso legal no se corresponde con el que tiene en la práctica concreta que realizan los pasantes. La ley establece el control pedagógico de la misma por parte de un tutor, que debe controlar tanto la actividad realizada por el pasante como por su empleador. Sin embargo, en la mayoría de los casos, este control está casi ausente, cuando no, inexistente.

“Lo único que conozco del tutor es el nombre (...) Yo no lo conozco, sé el nombre y sé que ante cualquier inconveniente tenemos que pedir hablar con él en la secretaría de asuntos estudiantiles, pero no lo conozco” (Gabriela, estudiante de Derecho de la UNLP, pasante desde el año 2010 hasta la actualidad). El compartir el lugar de trabajo con otros trabajadores refuerza el imaginario laboral de los pasantes acerca de su práctica. La mayoría de los entrevistados manifestaron trabajar junto a empleados efectivos del lugar de trabajo, compartiendo tareas, charlas y tiempo de trabajo. En el caso de las pasantías, la duración temporal de su contrato dificulta el establecimiento de lazos a largo plazo. Sin embargo, las relaciones establecidas con sus compañeros de trabajo son rescatadas por la mayoría de los entrevistados.

Manuel fue pasante en la agencia de recaudación de la provincia de Buenos Aires durante el periodo 2007-2010. Su trabajo estaba relacionado íntimamente con su formación como ingeniero agrimensor, se dedicaba al procesamiento de imágenes satelitales. Y trabajaba en una oficina junto a dos agrimensores empleados en la planta permanente del lugar. Si bien reconoce que aprendió muchísimo al compartir el lugar de trabajo con profesionales de su disciplina, también señala que se sentía en una situación de desigualdad frente a las condiciones contractuales que ellos tenían, fundamentalmente por la permanente inestabilidad en la renovación de su contrato cada 2 o 4 meses. “Por ahí hacías lo mismo o un poquito más, por el hecho de que por ahí estabas... porque por ahí un laburo en el Estado, viste como es de conocimiento público que no te echan más. Y por ahí los que estaban ahí se tiran a la marchanta o laburan a media máquina, y por ahí todos los que estábamos sin contrato,

le metíamos un poco más pila. Permanentemente estábamos tratando de hacer buena letra.” (Manuel, estudiante de Agrimensura de la UNLP, pasante durante el periodo 2007-2010).

### **Reflexiones finales**

Los discursos construyen realidad social y se manifiestan como relaciones simbólicas de sentidos que plantean formas legítimas de ver y entender al mundo. Los discursos son relaciones sociales, y por lo tanto, implican una constante movilidad y transformación que se expresan en disputas y resistencias a los sentidos hegemónicos construidos. Desde el plano legal, las pasantías son representadas como prácticas formativas que no implican una relación laboral. Sin embargo, a través de las entrevistas realizadas a los pasantes de la UNLP, notamos que ellos ven a sus prácticas, fundamentalmente, como prácticas laborales y a ellos mismos como trabajadores.

Se plantea así un terreno de lucha y disputa por los sentidos atribuidos a las pasantías, entre el discurso legal y el discurso de los actores. Los pasantes consideran a su pasantía como un trabajo, por realizar tareas en un lugar laboral, cumplir con un horario, recibir un salario y compartir el espacio de trabajo junto a otros trabajadores. A si mismo, la escasa relación que las actividades que realizan tienen con su práctica formativa y la ausencia de un control y seguimiento por parte de la Universidad, refuerzan el imaginario laboral sobre sus prácticas como pasantes.

La última modificación regulatoria aplicada por Ley de Pasantías Universitarias en el año 2008, incorpora nuevos elementos contractuales propios de una relación laboral. En primer lugar, establece que la remuneración económica debe calcularse en función del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante, otorga beneficios sociales como obra social y vacaciones, establece como organismo de control al Ministerio de Trabajo y advierte que en caso del incumplimiento del contrato por parte del empleador, la pasantía será considerada como una relación laboral de hecho.

Siguiendo a Beccaria (2001), pensamos que el trabajo no es sólo una fuente de ingresos económicos, sino también una fuente de relaciones sociales y políticas, un organizador de la cotidianeidad de las personas. Los pasantes encuadran su representación como trabajadores en estos aspectos. Reciben una remuneración económica por las tareas realizadas, pero también establecen relaciones de sociabilidad con sus compañeros de trabajo, compartiendo en un mismo lugar de trabajo, actividades, tiempos y rutinas. Su trabajo aparece como un organizador de su cotidianeidad. Por otro lado, en cuanto al establecimiento de relaciones políticas, éstas se ven dificultadas por el carácter temporal del contrato en el que se insertan los pasantes. Además de que el desconocimiento legal de su figura como trabajadores les quita el derecho de afiliación sindical.

Sin embargo, el mantenimiento de su representación como trabajadores, a pesar de que el discurso legal no lo legitime, puede pensarse como una forma de resistencia de los pasantes. Resistencia que marca un espacio de disputa por los sentidos y derechos que el ser trabajador implica. Y que incorpora dinamismo a la construcción y reconstrucción de las relaciones de poder entre capital y trabajo. El discurso legal es una materialización de esta relación de poder que legitima formalmente una forma de ver el mundo, pero que no cierra ni sustancializa los sentidos. Sino que los negocia y reconstruye en forma constante. Es desde estas grietas, donde los pasantes universitarios reafirman su identidad como trabajadores y disputan sus derechos laborales.

### **Referencias Bibliográficas**

1. Neffa Julio César y Panigo, Demian. 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.
2. Montes Cató, Juan. 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. Biebel. Buenos Aires. Págs. 87-103.
3. Beccaria Luis. 2001. Empleo e integración social. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
  4. Svampa, Maristella. 2005. La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo. Taurus. Buenos Aires.
  5. Borón, Atilio. 2003. El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción. En Sader, Emir y Gentili, Pablo (comp.). La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social. Segunda Edición. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires. Págs. 192-196.
  6. Azpiazu, Daniel y Schorr, Martín. 2010. Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007. Siglo Veintiuno editores. Buenos Aires.
  7. Félix, Mariano. 2008. Argentina: los límites macroeconómicos del neo desarrollismo. Revista Herramienta N°39. Fuente: [www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-39/los-limites-macroeconomicos-del-neo-desarrollismo](http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-39/los-limites-macroeconomicos-del-neo-desarrollismo). (Consultado el 20-3-2011)
  8. Giosa Zuazúa, Noemí. 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. Buenos Aires. Fuente: [www.argentinaobservatory.org](http://www.argentinaobservatory.org). (Consultado el 08-07-2009)
  9. Jacinto, Claudia. 2000. Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo. Revista de estudios de juventud. N°1. Buenos Aires. Págs. 103-121. (Consultado el 20-03-2010)
  10. Kessler, Gabriel. 2004. Sociología del delito amateur. Paidós. Buenos Aires.
  11. Castel Robert. 1997. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós. Buenos Aires.