

“Trabajar para la UOCRA”. La bolsa de trabajo sindical y la estructuración del mercado laboral en la industria de la construcción del Gran La Plata

Florencia Labiano (CIMECS-IdIHCS, FaHCE-UNLP)

Rafael Farace (FaHCE-UNLP, ICA-UBA)

Las bolsas de trabajo sindicales aparecen mencionadas en numerosos estudios sobre los trabajadores y sus organizaciones gremiales en nuestro país, desde los empleados telefónicos (Wolanski, 2014) y estatales (Farace, 2008) hasta los trabajadores rurales (Bendini, Steimbregger y Trpin, 2011) y petroleros (Muñiz Terra, 2006). Sin embargo, son pocos los casos donde los autores se detienen en el examen de su impacto en el mercado de trabajo sectorial, analizándolas mayormente en el marco estrategias sindicales de reclutamiento de afiliados (Marshall y Perelman, 2008) o las estrategias de reproducción familiares (Perelman y Vargas, 2013). Esto se debe a que esos dispositivos constituyen un entramado de regulaciones formales e informales del control de la contratación, a partir de la priorización de familiares de los empleados actuales para los puestos vacantes, asegurándole a la descendencia una inserción en puestos con ciertas garantías. Este ha sido el caso de varias empresas estatales, que proveían de algún bien o servicio en condiciones de monopolio o cuasi monopolio, es decir, empresas que eran las únicas empleadoras en su rama, que se regían por lógicas más o menos diferentes de las del capital y que se encontraban frente a un movimiento obrero fuertemente organizado. Estas investigaciones han problematizado, sobre todo, las reconfiguraciones de los sindicatos y las estrategias familiares obreras luego de que los procesos de privatización, que se dieron durante los años '90, cuestionaran estos dispositivos de abastecimiento de fuerza de trabajo en las nuevas corporaciones.

Existen también algunos estudios que consideran otras dimensiones de la participación sindical como intermediaria en el acceso al empleo, sobre todo en el sector agropecuario y actividades asociadas. Esto se debe a que las características productivas de este sector generan una gran demanda de fuerza de trabajo en algunos momentos de su proceso productivo –por ejemplo, en la cosecha– que no puede ser satisfecha con la oferta local y que promueve la creación de diferentes estrategias para reclutar trabajadores. Un ejemplo

de esto es el trabajo de Trpin y Vargas (2004), que menciona la participación del sindicato y el Estado como una modalidad de intermediación sin fines de lucros en la producción frutícola del norte patagónico, entre varias otras. En Uruguay, a mediados de s. XX, se instrumentan, desde el Estado central, bolsas de trabajo como complemento de seguros de desempleo en sectores estratégicos (producción de carne, cuero y lana) para la exportación, a fin de garantizar la paz social en estas ramas centrales para el financiamiento de la incipiente industrialización. “Cualquier demora u obstrucción, ya fuera por motivo de movilizaciones obreras (paro o huelga), lock-out patronal o retención de materia prima por parte de los productores, podía significar enlentecer o detener el flujo de divisas que ingresaban al país” (Bonino y García, 2013: 9). En este contexto, los sindicatos cuentan con el apoyo estatal para presionar sobre los empresarios para que restringieran el reclutamiento a estas instancias. Cabe destacar que estos también son sectores estacionales, donde el empleo y el desempleo de la fuerza de trabajo se organiza según el ciclo productivo. Como podemos observar, en estos casos, la inestabilidad plantea situaciones ambiguas para los trabajadores, ya que si bien es una amenaza permanente a sus ingresos, por el otro, si consiguen manejar el flujo de la oferta de trabajo, tienen un importante recurso para la presión sobre los empleadores (Bérout y Boufartigue, 2013)

El estudio de las bolsas de trabajo sindicales, en tanto dispositivos intermediarios del mercado de trabajo, implican el reconocimiento de que el mercado de trabajo difiere de lo que propone la llamada teoría económica clásica sobre el encuentro de 1 a 1, directo, indeterminado y perfectamente informado de oferentes y demandantes (De la Garza, 2010). Desde mediados del siglo XX muchos autores han realizado críticas teóricas y empíricas a esta concepción, que se ha demostrado repetidas veces insuficiente para explicar los aspectos sustantivos del mercado de trabajo. Las divergencias se dan en varios aspectos de la teoría, desde la crítica de la naturaleza de la fuerza de trabajo –de su producción y reproducción como mercancía– hasta los procesos que modelan su mercado –es decir, si la única regulación es el salario o si intervienen otros procesos, exógenos y endógenos, inalienables a su dinámica– y tienen un impacto significativo en la formulación de las políticas. Siguiendo esta polémica, Frassa (2009) analizó la bolsa de trabajo sindical en el Astillero Río Santiago durante la reconversión productiva en la década del 90 dando cuenta que el mercado interno de trabajo, en vez de ser una forma por la cual el capital controla y

divide a los trabajadores, puede convertirse en un instrumento de reivindicación sindical que limita la discrecionalidad empresarial sobre la organización del trabajo.

A los fines de esta ponencia, vamos a retomar, puntualmente dos de esos aportes. Por un lado, la noción que mencionábamos arriba de “intermediarios del mercado de trabajo”, como aquellas instancias que articulan y facilitan el acceso a la información y los acuerdos entre oferentes y demandantes:

“ya sea institucionales de carácter mercantil (empresas consultoras de selección de personal, empresas de trabajo temporario) como no mercantil (ONG, instituciones religiosas, servicios universitarios de empleo), e intermediarios no formales como serían por ejemplo las redes de amigos, de colegas, de tipo familiar, vecinal, religiosa, políticas, etc. a los cuales se recurre siempre en primera instancia.”
(Neffa y Korinfeld, 2006: 27)

Por el otro, la idea de que ni la fuerza de trabajo ni los puestos –y en consecuencia, tampoco el mercado que los reúne- son homogéneos, si no, que existen desigualdades entre de empleadores, trabajadores y puestos, generando diferentes segmentos con restricciones en su acceso. Sucesivas construcciones teóricas han tratado de explicar los factores que condicionan la producción de estos segmentos haciendo hincapié en la estructura industrial y empresarial, el nivel de tecnología, las características productivas del sector, la producción de competencias en el trabajo, etc. sin que hayan conseguido llegar a un acuerdo general sobre determinaciones últimas de las desigualdades. Para decirlo sucintamente, las manifestaciones concretas de los procesos que segmentan los mercados de trabajos son producto de los efectos combinados de la formación social de la demanda de empleo, de la formación social de la oferta de empleo y de la configuración institucional (Peck, 1996). Es decir, no se puede conocer a priori la forma que adoptará cada proceso ni los factores decisivos de su cristalización.

Retomando estas cuestiones, encaramos el análisis de la Bolsa de Trabajo de la seccional La Plata de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). Nos proponemos dar cuenta de la tensión entre dos de las dimensiones que hemos mencionado hasta acá: la de la estrategia sindical de reclutamiento y organización de los afiliados y la de las consecuencias de la intermediación en el reclutamiento de la fuerza de trabajo para la estructuración de ese mercado, considerando que la comprensión de una no se puede dar sin la otra. Para ello, en primer lugar, disponemos un primer apartado sobre las características

productivas de la construcción y sus implicancias para la organización de los trabajadores. En segundo lugar, describimos el mercado de trabajo y sus agentes, considerando la imbricación entre producción y circulación de la fuerza de trabajo. En tercer lugar, presentamos los consensos y conflictos en torno a la reglamentación y funcionamiento de la bolsa de trabajo sindical de la seccional local de la UOCRA y una visión panorámica de la trama de relaciones que se establece en torno a la bolsa de trabajo, a partir de algunos relatos y experiencias surgidos del trabajo de campo. Para finalizar, proponemos algunas reflexiones que pretenden abrir más debates que cerrarlos.

El sector de la construcción

En la comparación con otros sectores de la industria, la construcción tiene una serie de características que la hacen atípica. Tal como ha señalado Panaia (2004), esta especificidad en la forma de producción del sector se puede sintetizar en cuatro características: 1) se realiza “in situ”, 2) a través de un proceso de trabajo variable, 3) se organiza por proyectos y 4) existe una gran autonomía de gestión. En primer lugar, el carácter “in situ” se define por la imposibilidad de separar la producción y el “consumo” de las obras, localizando la oferta allí donde la demanda lo requiere. La oferta misma de estas mercancías está limitada por el carácter limitado del suelo, que es un factor de producción fundamental y por su carácter no reproducible alienta la “destrucción creativa” de capitales inmuebles para su reconversión en nuevos emprendimientos urbanos.

Por otra parte, tanto la diversidad de mercancías producidas como por el tipo de trabajo que implican hacen de la construcción una industria de proceso variable. Las actividades que componen su proceso productivo no son movimientos físicos estables, repetitivos y previsibles como es típico en el modelo taylorista, sino que según sea la obra a realizar hay una amplia gama de acciones posibles y una cantidad de trabajo que varía según las características del terreno, la tecnología disponible, los tiempos de producción acordados, la capacitación de la fuerza de trabajo, etc. La producción en serie está limitada en el sector de la construcción a la fabricación de partes debido a que el producto de esta industria se realiza generalmente por unidad y por proyecto. Es decir, a diferencia de las manufacturas industriales, la producción no se realiza de manera continua, sino que está limitada al tiempo y lugar en el que se emplaza una obra donde convergen de manera fortuita distintos

agentes. Por esta razón se debe realizar un ajuste productivo para cada obra en particular y utilizar herramientas relativamente poco especializadas para facilitar la adaptabilidad. Esto, a su vez, determina que no se puede imponer un dispositivo organizacional preciso y rígido del proceso de trabajo, permitiendo un alto margen de autonomía, integración y cooperación grupal, que serán importantes para el funcionamiento de los equipos o cuadrillas.

Esto último se relaciona con la tercera característica del sector, que Panaia (1999) denomina “autonomía de gestión”. Con esto la autora se refiere a que el rendimiento de los equipos de trabajo depende más de su funcionamiento colectivo que de la calificación individual de sus miembros, más de la capacidad de cooperación de los obreros en las tareas que de sus conocimientos prácticos y técnicos. Por esto la conformación de equipos es fundamental para la organización del trabajo y la economía de tiempos en términos de la tarea total, aunque plantee una relativa descentralización de las decisiones (Zarifian, 1995). En este sentido, la conformación de equipos de trabajo, más o menos estables, se vuelve fundamental para poder adaptar la organización del trabajo y la economía de tiempos en términos de la tarea a distintos escenarios, ganar autonomía y reducir los tiempos muertos: “de allí que el saber obrero valorado en el mercado no dependa solamente de sus conocimientos prácticos y técnicos, sino de su capacidad de integración grupal” (Panaia, 1995: 91).

Otro elemento a tener en cuenta es la división y organización del trabajo en lo que Panaia (2004) ha llamado distintos sistemas productivos. Según ha señalado la autora, existe una construcción tradicional, que fundamenta los aumentos relativos de la productividad en las mejoras en la intervención humana y de la organización del trabajo. El sistema semi-industrializado e industrializado utiliza tecnologías de componentes para el montaje en la obra, lo que impacta en las calificaciones y los saberes demandados, como es el caso de las placas Durlock que para su instalación se requiere de trabajadores con una capacitación específica. La industrialización liviana constituye un tercer sistema productivo en la construcción, la cual está asociada a la producción en planta y sólo el ensamblaje en obra (edificaciones “prefabricadas”), donde existe una alta estandarización de los productos y los procesos.

En nuestro país la mayoría de los emprendimientos productivos en el sector de la construcción se caracterizan por un sistema productivo tradicional, por el cual distintos agentes intervienen sobre un mismo espacio físico en una sucesión de sub procesos de trabajo totalmente especializados y acumulativos que son gestionados la mayoría de las veces por distintas empresas sub contratistas. En esta primera etapa, intervienen los profesionales de la arquitectura y la ingeniería, sobre todo en su orientación civil, que son los encargados de llevar adelante las tareas de diseño, cálculo, proyección y, en algunos casos, dirección de obra. Posteriormente inicia el trabajo de producción que incluye la preparación del terreno, la realización del hormigón, las paredes, las mamposterías, los contrapisos, el reboque grueso, la instalación de caños y la estructura eléctrica, el yeso del techo, si corresponde, la colocación de los pisos o azulejos, las aberturas, etc.

La permanencia de los trabajadores en la obra, suele estar circunscripta a la realización de la tarea para la cual fueron convocados y están especialmente capacitados (por ejemplo, hormigonar para realizar la losa, colocar cerámicos, colocar aberturas, colocar tejas y techados en general, etc.). Cada tarea se encuentra concatenada con las otras que son llevadas a cabo por otros trabajadores o grupos, siendo el movimiento general articulado por el o los directores de obra, los cuales están a cargo del control del proceso de trabajo. Una vez terminada la obra generalmente concluye la relación contractual que une los agentes, iniciándose así un período de desempleo cuya extensión varía según los ciclos económicos y que afecta de manera desigual a los empleados según sea su posición en la estructura jerárquica del proceso productivo. Aparece así la doble inestabilidad que caracteriza el trabajo en la construcción: una de corto plazo, asociada al nacimiento y conclusión de proyectos delimitados en el tiempo y no vinculados entre sí, y otra, de mediano o largo plazo, que se vincula al crecimiento y contracción de la economía nacional (Gallon, 1990).

Esta segunda inestabilidad enlaza la producción localizada en un territorio específico con procesos globales de gran escala relacionados con la acumulación y circulación de capital. Como han señalado numerosos estudios, la industria de la construcción se distingue por su carácter pro-cíclico, en tanto que las variaciones en sus niveles de producción son correlativas a las del conjunto de la producción interna. Siguiendo a Harvey (2012), estas variaciones se pueden explicar por el papel crucial que desempeña la urbanización en la

absorción del producto excedente que los capitalistas producen continuamente en su búsqueda de plusvalor. Desde la década del '90 este proceso se ha incrementado mediante integración global de los mercados financieros, los cuales aprovechan su flexibilidad para financiar proyectos urbanos que proliferan en todo el mundo. Esto explica que en momentos de expansión productiva el sector de la construcción experimente un crecimiento generalmente superior al Producto Interno Bruto, pero también que las contracciones de éste impacten también con mayor intensidad la dinámica del sector.

El mercado de trabajo en la industria de la construcción

De las características arriba reseñadas sobre el proceso productivo, se pueden inferir algunas consecuencias para la configuración del mercado de trabajo, de los trabajadores y de los empleadores vinculados.

En primer lugar, podemos mencionar dos rasgos que afectan la estabilidad de la ocupación. Por un lado, en una macrotemporalidad, el carácter pro-cíclico del sector conlleva fuertes fluctuaciones de la actividad y eso impacta directamente en el empleo. Si bien este es un rasgo común a las actividades asociadas a las posibilidades de inversión –es decir, que dependen de cierto crecimiento mínimo en los ingresos y en las proyecciones de los agentes demandantes–, este sector es particularmente sensible a los descensos de la producción, ya que funge de refugio o lugar de tránsito para los que los desocupados estacionales (por ejemplo, del sector agropecuario), o aquellos que buscan otras inserciones más estables y mejor remuneradas. Por el otro, en una microtemporalidad, la producción a demanda y por proyectos condiciona las estrategias de empleo de los trabajadores (tanto de los obreros como de aquellos que desarrollan los proyectos): deben procurar el encadenamiento sucesivo de obras, que negocian con agentes diferentes entre sí, a la vez que regulan la cantidad de trabajo que pueden tomar simultáneamente, para poder cumplir los plazos a los que se comprometen. Por eso, si observamos la ocupación desagregada por trimestres, veremos que dadas condiciones macroeconómicas estables, la ocupación tiene oscilaciones regulares, vinculadas al comienzo y finalización de obras. Si bien hay múltiples obras, cada una con sus plazos, sí existen ciertos condicionamientos climáticos de una producción que se realiza mayormente a la intemperie, con poca tecnología de materiales (por ejemplo, el cemento debe fraguar un tiempo determinado en condiciones de humedad específicas) y

con mucho esfuerzo físico y jornadas extenuantes (Vargas, 2005), que impide el trabajo se realice a un ritmo completamente estimable.

En segundo lugar, como decíamos, ciertas características de cómo se construye en nuestro país actualmente han “atraído” típicamente a hombres jóvenes, muchos de ellos migrantes y poco escolarizados.

El sector se ha constituido históricamente como un espacio masculino: la participación de las mujeres ha sido siempre muy baja en general y en el Gran La Plata, de acuerdo con el relevamiento de la Encuesta Permanente de Hogares en 4to Trimestre de 2014, se concentra exclusivamente en la categoría “obreros y empleados”, representando solamente el 13,68% de ellos. No se requieren credenciales específicas para incorporarse a una obra, dado que la mayor parte de la formación en los oficios se da en el ejercicio de los mismos: un peón tiene como principales tareas alcanzar los materiales a los oficiales y medio oficiales, limpiar el obrador y asistir en lo que sea necesario.

Las demandas físicas y los bajos niveles de escolaridad también se pueden leer en la juventud de los obreros de la construcción. La “orientación temporalmente polarizada” (Zarifian, 1995) de la obra y la subcontratación de las cuadrillas, explican muchas veces el empleo de familiares y amigos para cumplir los plazos. Los inspectores del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERCI), encargados de controlar las condiciones en los obradores, registran muchas dificultades para el acceso a ciertos espacios de trabajo, lo que genera situaciones aptas para la incorporación de menores ilegalmente. Además, existe de cierta naturalización del empleo de menores en las obras entre empleadores y empleados del sector, al punto de haber sido tema de regulación de la CCT 76/75 (art. 14° y 17°). Si estos factores están involucrados en el ingreso prematuro de los trabajadores a la construcción –la EPH registra para el 4to trimestre de 2014 en el Gran La Plata¹, un 12,49% de obreros con edades entre 15 y 19 años, siendo que para el conjunto de los obreros del mismo conglomerado, en esta edad el porcentaje no llega a los 3 puntos–, las demandas físicas condicionan una retirada temprana: de acuerdo con esa misma fuente, luego de los 54 años no se registran más obreros en el sector (en el 4to trimestre de 2014 en el Gran La Plata).

¹ Fuente: INDEC, www.indec.gov.ar

Finalmente, es notable la presencia de migrantes en el sector: si atendemos a los datos que nos ofrece la EPH para el Gran La Plata, podemos observar para en 4to Trimestre del año 2014, el 15,26% de los obreros y empleados de la construcción nacieron en un país limítrofe, contra el 2,14%, si tomamos a todos los obreros y empleados del aglomerado consultado en ese trimestre. Además, la construcción es el sector con más obreros y empleados nacidos en un país limítrofe en el conglomerado platense (29,26%) en el trimestre en cuestión². Además cabe destacar que parte del reclutamiento de la fuerza de trabajo de Grandes y Medianas Empresas es realizado parcialmente en otras localidades y provincias y los trabajadores son trasladados temporariamente a las proximidades de la obra. Numerosos estudios sobre el trabajo en la construcción afirman que se produce allí una segmentación del mercado de trabajo a través de “nichos laborales” donde la adscripción étnica es utilizada como un recurso por bolivianos y paraguayos para insertarse en el sector de la construcción. Este contexto laboral específico, caracterizado por la informalidad laboral y la sobreextensión de la jornada laboral, daría lugar a un “proceso de proletarización étnica” que traería aparejado una apropiación de “plusvalía étnica” del trabajo realizado por obreros migrantes de países limítrofes.

Sin embargo, como hemos señalado anteriormente (Farace, 2016) al situar a los migrantes como parte de una trama más amplia de relaciones en la sociedad de acogida, contemplando algunas características del mercado de trabajo y la industria de la construcción y el accionar de las agencias estatales y las organizaciones sindicales, estos aspectos “étnicos” de la inserción laboral de los migrantes parecen sobredimensionados: los trabajadores migrantes son una fracción minoritaria entre los obreros constructores y comparten con todos ellos distintas formas de sobreexplotación (tales como la informalidad laboral y la sobreextensión de la jornada laboral). La diferencia sólo resulta significativa en la construcción y reparación de edificios destinado para vivienda, sector donde se hace un uso más intensivo de fuerza de trabajo, existe menor control de las agencias estatales y se observa menor representación sindical, observándose además una mayor proporción de trabajadores migrantes y condiciones más precarias de trabajo que también son compartidas por los trabajadores nativos. De acuerdo con nuestras indagaciones (Labiano, 2016), la preferencia de los empleadores por trabajadores migrantes también se debe a una

² Fuente: INDEC, www.indec.gov.ar

evaluación de los costos de coordinación ahorrados en la contratación de las cuadrillas étnicamente homogéneas, fundadas sobre relaciones extralaborales, lo cual es comprensible en un sector que demanda una fuerte autonomía de gestión de los implicados en el proceso productivo.

Respecto al impacto de las características de la producción y, debemos agregar, de las mercancías producidas, en la configuración de la estructura empresarial es necesario hacer hincapié en la atomización empresarial y en la especialización por submercados constructivos (Vitelli, 1976; Coremberg, 2013) para comprender los principales rasgos la estructura empresarial.

La atomización se explica, sobre todo, por la dispersión espacial y temporal, que impiden la formación de economías de escala, a la vez que la variabilidad de los proyectos –diseñados a demanda, de acuerdo con los usos específicos, y atendiendo a las condiciones particulares en que debe llevarse a cabo (terreno, presupuesto, plazos, etc.)– restringe la posibilidad de la estandarización de los procesos.

La especialización, no se asocia tanto a la diferenciación de los desarrolladores según las mercancías, sino a la capacidad integral con las que cuentan para encarar cierto tipo de proyectos (Panaia, 2004). En general, hay dos variables, tamaño y complejidad de la obra, que ayudan a pensar los submercados. A la vez, hay cierta asociación entre esas dos variables: por un lado, hay obras técnicamente complejas que necesariamente son grandes (por ej. una represa hidroeléctrica o un hospital especializado); por el otro, hay obras “sencillas” pero que por sus dimensiones son difíciles de encarar (por ej. un barrio de viviendas). Estos subsectores, por los requerimientos que presentan, a veces son restrictivos a cierto conjunto de empresas, ya que no todas se encuentran en posición de asumir cualquier proyecto, financiera y técnicamente hablando. Más allá de estas dos variables, la capacidad integral también está dada por el nivel de profesionalización de los trabajadores de las empresas, el carácter con que se encuentren identificadas ante el IERIC, la capacidad tecnológica, etc.

Siguiendo los resultados que arroja el “Relevamiento 2013”³ de la “Encuesta Estructural a Empresas de la Construcción” –llevado a cabo por el Observatorio de la Construcción

³ El mismo consistió en la aplicación de un cuestionario semi-estructurado presencial a 600 empresas (micro, pyme y grandes) y permite correlacionar el tamaño y la ubicación de la empresa con algunos datos producidos para relevar, especialmente, la innovación, el empleo y la formación.

(Fundación Observatorio PYME, 2013)⁴, podemos hablar de una división principal entre las empresas según su tamaño y las obras que encaran. Por un lado, las *Multinacionales y Grandes empresas locales* que licitan grandes obras del estado y privadas y tienen acceso al mercado financiero internacional. Estas emplean grandes contingentes de trabajadores y explican gran parte de la facturación en el sector. Se encargan principalmente de actividades de construcción general, ejecución de estructuras y montaje electromecánico. Se destacan por su presencia en Obras de infraestructura (Transporte, Energética, Urbana e Hídrica) y por satisfacer la demanda del sector público. Por el otro, encontramos las *Medianas y Pequeñas* empresas, con una planta fija de obreros o de capataces especializados en distintas áreas. Este gran grupo, junto con las *Microempresas*, se caracterizan por realizar obras de albañilería, refacción, puesta en valor y mantenimiento y tienen más chance de fungir de subcontratistas que las de mayor tamaño (es decir, dependen de la demanda productiva que las Grandes y Medianas empresas puedan captar). La heterogeneidad no sólo se da al nivel de las obras que toman, sino también de las condiciones en las que pueden disputar dentro del mercado de trabajo por la contratación y retención de los empleados. Por un lado, hay fuertes desigualdades en lo que remite al registro de los trabajadores, siendo las Micro y Pequeñas empresas las que cuentan con mayores tasas de no registro (Vergara, 2013; Pastrana, López y Di Francesco, 2008; Campos, 2009). Por el otro, si analizamos los datos que el IERIC disponibiliza sobre las remuneraciones mensuales promedio de los trabajadores según el tamaño de la empresa, podemos notar que existen importantes disonancias en lo que refiere también a los ingresos de los trabajadores registrados.

En nuestro trabajo de campo con reclutadores locales del sector, pudimos identificar tres modalidades de empleo: el empleo directo, la subcontratación de una etapa de la obra y la “dirección ejecutiva por contratos separados”. Deteniéndonos en las especificidades de estas modalidades (el modo en que insertan en el proceso productivo y el subsector en el que operan), podemos identificar cuatro estructuradores principales de la fuerza de trabajo: las Grandes y Medianas empresas; los “Contratistas” (como comúnmente son llamadas las

⁴ La muestra fue construida para dar cuenta de la diversidad de las empresas según la estratificación por tamaño y dispersión geográfica nacional. Las mismas se seleccionaron al azar de los registros provistos por la Cámara Argentina de la Construcción y el IERIC. Para más información sobre la metodología del relevamiento, consultar “Nota Metodológica: Encuesta Estructural a Empresas de la Construcción 2013” (FOP, 2013: 57-59).

Pequeñas y Micro empresas constructoras); los Estudios de Arquitectos Independientes; y la UOCRA en su seccional local. Éstos están articulados entre sí pero no de manera estable ni necesaria. Las primeras pueden combinar empleo directo y subcontratación, los segundos emplean directamente y pueden ser subcontratadas y los terceros participan a través de la “dirección ejecutiva por contratos separados”.⁵

La seccional local de la UOCRA tiene gran importancia en el mercado de trabajo del sector, gracias a la colocación de afiliados a través de la Bolsa de Trabajo. En un sector de incontinuidad productiva y uso intensivo de la fuerza de trabajo, este sindicato controla gran parte del abastecimiento de obreros y, a partir de regulaciones locales, la seccional platense está en posición de *exigir* la incorporación de los trabajadores que participan de la Bolsa. Típicamente, los mismos se emplean en grandes obras de infraestructura, especialmente en licitaciones del sector público, de larga duración, con mayores controles de las condiciones de seguridad e higiene que las pequeñas obras o refacciones, con posibilidades de formación en oficios y promociones de categorías. Estos puestos están registrados y muchas veces, se encuentran bajo el amparo de acuerdos particulares, de la dirección sindical con los empleadores, que consigue aumentar los pisos salariales y de obligaciones establecidas en las negociaciones paritarias.

La existencia de una bolsa de trabajo, bajo las lógicas sindicales, es central para pensar las posibles configuraciones de las relaciones laborales en el mercado de trabajo y en el control de la producción. El modo en que el sindicato contacta, selecciona y negocia las condiciones de contratación de sus afiliados muchas veces confronta la de los empleadores directos e indirectos y hace emerger situaciones conflictivas tanto al momento del reclutamiento de “trabajadores de la UOCRA” como durante el desarrollo de la obra.

Si retomamos las características productivas, de los trabajadores y de las empresas y sus inserciones, y atendemos a las altas de no registro – la EPH para el Gran La Plata, en el 4to Trimestre del año 2014, registra un 57,16% de asalariados no registrados en el sector de la

⁵ Esta es una modalidad de demanda de empleo basada en la recomendación de contratistas –y sus cuadrillas- y cuentapropistas especializados a pequeños comitentes, por parte de profesionales independientes, que tienen a su cargo el diseño y la dirección de obras pequeñas y medianas. Si bien, de acuerdo con la ley 22.250 el comitente no se considera empleador de esos trabajadores, en la práctica, se encarga del pago de las remuneraciones, toma las decisiones de contratación en última instancia y es “responsable” por éstos. Esos profesionales, van indicando al comitente cuánto, a quién y cuándo pagar, de acuerdo con las certificaciones de avance y los presupuestos. Esa ambigüedad, de independencia legal pero subordinación productiva entre los profesionales y los trabajadores, atraviesa toda la relación laboral y genera incertidumbres muy particulares al momento del reclutamiento.

construcción, siendo el porcentaje para el conjunto de los asalariados del aglomerado del 33,78%—, podemos delinear un primer acercamiento a lo que serían las variables determinantes de los segmentos, en lo que refiere a la formación de puestos, en este mercado de trabajo: la modalidad de reclutamiento, el tamaño de la empresa, el registro de trabajo y la intervención sindical. Estas impactarían, en principio, en la modalidad contractual, la cantidad y forma de la remuneración, la duración de la jornada, la delimitación de las tareas, las posibilidades de promoción, la estabilidad del empleo, la siniestralidad del trabajo y las condiciones de retiro.

La bolsa de trabajo de la UOCRA La Plata

Si bien la bolsa de trabajo en la construcción aparece consagrada en el Convenio Colectivo del sector firmado en 1975, su expansión y consolidación en el Gran La Plata es fruto de una serie de conflictos y negociaciones iniciados con el recambio de la dirigencia gremial en 1997 y consolidado luego de 2004 cuando esta nueva conducción es convalidada en las urnas en un contexto político y económico más favorable para el accionar sindical (Farace, 2015). Hacia fines de los 90, el sindicalismo argentino se encontraba ante una fuerte crisis de representación y la economía comenzaba un ciclo decreciente que daría lugar a una prolongada recesión entre 1998 y 2002. En ese contexto un sector de la conducción de la UOCRA La Plata comienza a impulsar un giro en la estrategia gremial con la intención proclamada de dar “contención social” a los trabajadores y recuperar el lugar perdido por el sindicato a lo largo de esa década. Luego de un desplazamiento interno, Juan Pablo “Pata” Medina accedió a la secretaría general del sindicato en 1997 y comenzó a promover una mayor confrontación con las empresas de manera de evitar despidos y asegurar trabajo a los obreros de la región a través de la bolsa de trabajo.

Esta experiencia fue obstaculizada por una ofensiva patronal desplegada con el apoyo del gobierno nacional que, en medio de fuertes pujas internas y la pérdida de apoyo de la conducción nacional de la UOCRA, determinó el encarcelamiento de Medina en 2001 y la intervención de la seccional hasta 2004. Luego de muchas postergaciones, ese año se realizaron las elecciones normalizadoras donde participaron cuatro listas, en las cuales Medina salió vencedor y logró así recuperar el sindicato con una conducción más homogénea y con un liderazgo fortalecido. Como contraparte, a lo largo de este proceso se

produjo un importante desgaste en las relaciones con el Estado, el Partido Justicialista, las patronales y la conducción nacional de la UOCRA, lo cual debilitó la posición institucional de la dirección local que debió afianzarse recurriendo a la movilización de sus bases. Posteriormente, el crecimiento sostenido de la construcción durante la post convertibilidad, favoreció tanto la capacidad de negociación del sindicato con las patronales y el Estado como la consolidación de las estrategias interrumpidas por la intervención. A su vez, la reorganización al interior del Partido Justicialista y gran parte del sindicalismo en torno a la figura de Daniel Scioli, gobernador de la provincia de Buenos Aires aliado al gobierno nacional de Cristina Fernández de Kirchner, dio lugar a un acercamiento inédito entre la seccional platense de la UOCRA y el sector más conservador del kirchnerismo que hacia 2015 terminó por cerrar la etapa de fuertes conflictos institucionales con las autoridades gubernamentales y sindicales de la región y el país.

Los procesos de lucha y negociación que tuvieron lugar en estos años permitieron a la UOCRA La Plata regular los contratos laborales en gran parte de los submercados de la construcción a partir de la bolsa de trabajo. La “bolsa de trabajo” consiste en un registro de trabajadores, con sus respectivas especialidades y categorías, y de puestos laborales vacantes en empresas del sector, y se encuentra organizada por el sindicato a fin de mediar la contratación de empleados. Según sean los Convenios Colectivos, existen distintos derechos y deberes de las partes, tales como proporción de trabajadores obligatoriamente contratados por este medio, los plazos para informar y cubrir las vacantes, entre otros. Sin embargo, el funcionamiento efectivo de la bolsa de trabajo depende de las relaciones de fuerza y acuerdos informales entre las personas involucradas.

La CCT 76/75 para el sector establece que los empleadores deben contratar trabajadores por medio de la bolsa de trabajo de la UOCRA, pero no establece en qué proporción. En cambio, la ordenanza municipal 8687 aprobada en La Plata en septiembre de 1996 determinó que “Todo emprendimiento de tipo industrial, comercial o de servicios a ejecutarse en el ámbito de este Municipio, deberá otorgar prioridad a la contratación de personal, en un porcentaje del setenta por ciento (70%) a los trabajadores residentes en la Región Capital”, es decir, de los partidos de La Plata, Berisso o Ensenada. De estas dos normativas, el sindicato interpreta y pugna por que al menos el setenta por ciento de los trabajadores constructores de la región deben ingresar por medio de la bolsa sindical, y por

ello las trayectorias de ingreso laboral en muchos casos se superponen con el ingreso a la UOCRA. Esto hace que el sindicato en muchos casos organice a los trabajadores antes que lo hagan las empresas bajo la disciplina de su proceso productivo, aunque evidentemente los trabajadores previamente se relacionan con el capital en tanto que no poseedores de medios de producción y por lo tanto agentes subordinados en la formación social.

El submercado de la construcción con mayor presencia de la organización gremial en la región es el de las obras de infraestructura y mantenimiento industrial, caracterizado por su composición intensiva en capital, aunque su fuerza es muy importante también en otras áreas, como la construcción edilicia. Esta capacidad de regular el mercado laboral permite al sindicato negociar en mejores condiciones sus demandas laborales y garantizar nuevos derechos no incluidos en el convenio colectivo de trabajo del sector (CCT 76/75) ni implementados en otras regionales que luego serán refrendados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a través del expediente 213-23-3460-1: salarios superiores a otras zonas,⁶ ciertos beneficios salariales (adicionales por finalización de obra y presentismo, horas extras, viáticos), espacios de descanso y recreación en la obra (salas de juego, habitaciones con disponibilidad de agua fría y caliente), desayuno, almuerzo y merienda en el trabajo, control mixto de la seguridad e higiene (con técnicos de la empresa y el sindicato), suspensión del trabajo por insalubridad en jornadas con una temperatura superior a los 30 grados centígrados. Además, el hecho de garantizar los beneficios consagrados por la ley de contratos laborales (cobertura ante riesgos de trabajo, obra social, aporte jubilatorio, francos obligatorios, compensación económica ante suspensiones, pago doble de horas extras) en las obras con presencia gremial resulta una experiencia contrastante teniendo en cuenta el bajo nivel de registro en el sector.⁷

En numerosos relatos de los trabajadores aparecieron una serie de actividades que fueron necesarias para acceder a un puesto laboral y para ingresar al sindicato, en las cuales se evidenció la fortaleza simbólica de la distancia entre ellos y los miembros o dirigentes

⁶ Por ejemplo, mientras que para septiembre de 2013 UOCRA Nacional acordaba para la zona A, a la que corresponde La Plata, un salario de 36,41\$ por hora para un Oficial especializado, la UOCRA La Plata acordaba para la misma categoría y en la misma fecha un salario 46,71\$ por hora, además de otros ingresos y beneficios.

⁷ En este sentido, debe destacarse que si bien la industria de la construcción sigue siendo uno de los sectores con mayor empleo no registrado en todos los aglomerados del país, en el Gran La Plata este indicador alcanza un porcentaje menor al promedio nacional (57,16% contra 70,14%, en 2014). Datos de elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Procesado con Redatam+SP. Cuarto trimestre de 2014.

sindicales con los que debían vincularse. Para conseguir estos empleos, los trabajadores y las trabajadoras debían acudir a la sede sindical en horas de la mañana para adquirir un número que permitiera obtener una cita para entrevistarse con el Secretario Gremial, a quien debía relatarle su penosa situación económica para que contemple la posibilidad de garantizarle un puesto laboral. Además, muchos trabajadores explicaron la importancia de participar de marchas, actos y asambleas, y colaborar en la organización de actividades sociales y culturales, haciéndose visible para los activistas y dirigentes sindicales que pudieran favorecerlo con un trabajo.

En todos los casos resultaba fundamental establecer vínculos personales con miembros del sindicato, vínculos que muchas veces se inician fuera del ámbito sindical, con familiares y/o vecinos. De esta manera, activistas y dirigentes de la UOCRA evalúan a los trabajadores según criterios propios y distribuyen sus recursos⁸ a partir de principios distintos a los del mercado: el nivel de carencia y necesidad es uno de ellos, la participación y lealtad sindical es otro. La obtención de cierto reconocimiento por parte de interlocutores autorizados y la participación regular de la red de relaciones que constituye el sindicato resulta fundamental tanto para la obtención del primer trabajo y el ingreso al sindicato como para alcanzar cierta estabilidad laboral.

Una práctica muy recurrente es el saludo a dirigentes y activistas destacados, como un gesto que permite a los trabajadores “sumar puntos”. Esta estrategia visibiliza en forma obligada al trabajador y permite luchar por el reconocimiento de las personas que están en condiciones de determinar quiénes son parte y quiénes no de esa red social que posibilita no sólo resolver problemas concretos sino también otorgar sentido a una gran cantidad de prácticas colectivas cotidianas. Pero, por otra parte, el saludo da cuenta de las diferentes posiciones ocupadas en el espacio social: están los trabajadores que emiten el saludo y están los dirigentes o activistas que reciben el saludo; están quienes compiten por el reconocimiento y quienes otorgan el reconocimiento. Por ello estas prácticas permiten la actualización de la red que constituye el sindicato y reproducen la desigual distribución de poder en su interior.

⁸ Estos recursos son principalmente puestos de trabajo, pero en algunas ocasiones también son dinero y alimentos. Además, miembros de la organización gremial también colaboran en la resolución de conflictos personales (con la policía, con vecinos, con la familia o la pareja) y, como se señala más adelante, promueven el acceso a servicios básicos como la vivienda.

Si bien la participación de esa red les permite a los trabajadores afiliados obtener recursos materiales e inmateriales y significar prácticas cotidianas, la configuración de una identificación como “trabajador de la UOCRA” no es siempre valorada positivamente. En este sentido, los empleadores entrevistados (pequeños, medianos y grandes, directos e indirectos), que muchas veces tienen a su cargo la dirección de la obra, utilizan esta clave para distinguir sus preferencias a la hora de emplear. Y esto se debe a diversas cuestiones. Por un lado, existe una fuerte contraposición de las representaciones sobre los trabajadores migrantes y los trabajadores sindicalizados (típicamente locales). Los primeros son caracterizados con un fuerte “apego al trabajo”, es decir, humildes, no generan problemas, están dispuestos a realizar lo que se demande de ellos –incluso cuando eso no esté dentro de las tareas consignadas–, tienen iniciativa, “no boludean”, “cuando dicen no, es no” (no para regatear un precio); es decir, que no dependen del control continuo para trabajar y que requieren menor supervisión. Mientras que las anécdotas que involucran a los segundos, giran en torno a lo que los profesionales observan como “tácticas” que se dan los obreros para no trabajar, trabajar menos en relación al mismo salario o presupuesto, o dilatar empleos que son típicamente estacionales (en los que la rentabilidad está asociada a la aceleración del ritmo global de trabajo y la reducción de los tiempos muertos). Algunos ejemplos de esas “tácticas” mencionadas por los empleadores son, entre otras, la realización en horas extras del trabajo acordado para la jornada normal; la ralentización del ritmo de producción, la limitación de tareas que realizan –por oposición a ser “un jugador de toda la cancha”–; el “abuso de la confianza”; la “falta de respeto”, la impuntualidad y el “desacato” (aún ante las medidas o recomendaciones de seguridad para resguardar su integridad); fingir el desconocimiento de la lectura de los planos para demorar el trabajo. Aunque estas lecturas varían según la posición estructural de los empleadores, en general la adscripción identitaria en estos términos, está presente en todos. Incluso, es convocada por trabajadores argentinos no afiliados, que identifican la disciplina en el trabajo con la dignidad, por oposición al “ser de la UOCRA” como aquellos que anteponen sus intereses y su bienestar personal al desarrollo de la producción: delimitan la jornada por horas y no según las tareas que estén realizando, están dispuestos a ir a la huelga si no consiguen lo que desean, etc. Además de las representaciones sobre los “trabajadores de la UOCRA”, hay aspectos prácticos de la organización de la obra que generan resistencias en los empleadores a la

hora de reclutar obreros a través de la bolsa de trabajo del sindicato. El introducir trabajadores ajenos a las empresas y a las cuadrillas, altera la previsibilidad que otorgan las referencias personales y la confianza que circula en las redes sociales de empleadores y empleados. Esto afecta la capacidad de anticipación de problemas de los directores de obra, punto crítico de la organización por proyectos. Además, como mencionábamos arriba, la selección de los trabajadores que “salen” de la Bolsa en cada asamblea –es decir que son empleados– no responde a los mismos criterios que los que sostienen de los empleadores.

Bibliografía

Bérout, Sophie, y Bouffartigue, Paul (2013) “Precarizaciones salariales y resistencias sociales: ¿Hacia una renovación de la mirada sociológica desde el caso francés”, en *Cuadernos de relaciones laborales* Vol. 31. No. 1, Universidad Complutense de Madrid.

Bendini, Mónica, Steimbregger, Norma y Trpin, Verónica (2011) “Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario”, en *Serie Estudios e investigaciones* No. 31, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación, Buenos Aires.

Bonino Gayoso, Nicolás y Garcia Repetto, Ulises (2013) “Protección frente al desempleo estacional y bolsas de trabajo en Uruguay (1944-1979)” en *Serie Documentos de Trabajo* DT 06/13, Instituto de Economía, Universidad de la República.

Campos, Martín (2008) “La heterogeneidad del trabajo informal. Los resultados de un estudio cualitativo sobre los sectores del comercio textil, la construcción y el transporte”, en *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. Banco Mundial - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Coremberg, Ariel (2013) *Cadena de valor de la industria de la construcción*, FODECO, Buenos Aires.

De la Garza Toledo, Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*, Anthropos/UAM-Iztapalapa, México;

Farace, Rafael (2008) “La estructuración del espacio laboral en la administración pública”, en *V Jornadas de Sociología de la UNLP*, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Farace, Rafael (2015) “Para una historia reciente de la UOCRA La Plata (1996-2012)”, en *Trabajos, comunicaciones y conferencias. Actas de VII Jornadas de Trabajo sobre Historia Reciente*, Patricia Flier (Coord), Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Farace, Rafael (2016) “Migración, trabajo y sindicalismo en la industria de la construcción argentina”, en VIII Jornadas de Investigación en Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Frassa, Juliana (2009) “La subsistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes en la organización”, en XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Fundación Observatorio PYME (2013) *Programa de investigación conjunta: Innovación, empleo y formación*, FICS – Cámara Argentina de la Construcción Buenos Aires.

Gallon, Elie (1990) “Mesure de la productivité et organization nontayloriennes”, Rapport du Séminaire. Plan Construction et Architecture. Supplément au No. 34 de Plan Construction Actualités.

Harvey, David (2012) *Ciudades Rebeldes. Del derecho de la ciudad a la revolución urbana*, Ediciones Akal, Madrid.

Labiano, María Florencia (2016) Estrategias de reclutamiento de trabajadores como aproximación a la estructuración del mercado de trabajo del sector de la construcción en el Gran La Plata (Tesis de grado). Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1225/te.1225.pdf>

Marshall Adriana y Perelman Laura (2008) “Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina”, en *Desarrollo Económico*, Vol. 48, No. 189, Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Muñiz Terra, Leticia (2006) “La erosión del poder sindical en un escenario de privatización: el caso del Sindicato Unido de Petroleros del Estado (SUPE)”, en *Question*, Vol. 1, No. 12, Universidad Nacional de La Plata.

Neffa, Julio César y Korinfeld, Silvia (2006) “Los intermediarios del mercado de trabajo”, en Documentos de Trabajo No. 41, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET.
Panaia, Marta (1995) “Demanda de calificaciones en la Industria de la Construcción”, en *Revista Estudios del Trabajo* No. 8-9, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

----- (1999) “Algunas reflexiones sobre el proceso de trabajo y los logros de productividad en los sectores no fordistas de la economía”, en Documento de trabajo No. 9, EUDEBA/CEA/Monitoreo de inserción de graduados.

----- (2004) *El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconclusa*, Buenos Aires, Nobuko.

Pastrana, Ernesto, López, Clide y Di Francesco, Verónica (2008) “Las características del trabajo informal en el sector de la industria de la construcción en el AMBA”, en *Serie Ocupación, Trabajo y Empleo* No. 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Peck, Jamie (1996) *Work-Place. The social Regulation of Labor Markets*, The Guildford Press, Nueva York.

Perelman, Laura y Vargas Patricia (2013) “Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes trabajadores de una fábrica siderúrgica en la Argentina”, en *Trabajo y Sociedad* No 21, Universidad Nacional de Santiago del Estero

Steimbregger, Norma, Trpin, Verónica y Bendini, Mónica (2012) “Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina”, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* No 37, Universidad de Buenos Aires.

Trpin, Verónica y Vargas, Patricia (2004) “Migrantes y trabajadores en la Argentina: la etnicidad como recurso”, en *Anuario de Estudios en Antropología Social*, Buenos Aires, IDES-Antropofagia.

Vargas, Patricia (2005), *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*, Editorial Antropofagia, Buenos Aires.

Vergara, Albano (2013) “Informalidad laboral en el sector de la construcción en la Argentina (2004-12)”, en XI Congreso de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Vitelli, Guillermo (1976) *Competencia, Oligopolio y Cambio Tecnológico en la Industria de la Construcción. El caso Argentino*, BID-CEPAL, Buenos Aires.

Walter, Jorge y Senén González, Cecilia (1999) “Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada” en *Privatización de las telecomunicaciones en América Latina. Empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*, Walter, Jorge y Senén González, Cecilia (Comp.), EUDEBA, Buenos Aires.

Wolsanski, Sandra (2014) *Organizar la Juventud. Un estudio etnográfico comparativo sobre experiencias juveniles de organización gremial*. Informe final de beca. Concurso CLACSO-ASDI. Juventudes y Movimientos Juveniles en Latinoamérica y el Caribe. Disponible en

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D9713.dir/informefinal-WolanskiSandra.pdf>

Zarifian, Philippe (1994) “La emergencia de la organización por procesos: la búsqueda de una difícil coherencia”, en Documentos de Trabajo No. 5, Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Sindical, Universidad de la República.