

**Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires**

## **Informe final**

Beca de Entrenamiento 2015

Ma. Florencia Labiano

### *Introducción*

El presente informe busca dar cuenta de los desarrollos realizados en el marco de la Beca de Entrenamiento 2015 bajo la dirección de la Mg. Ma. Juliana Frassa, entre octubre de 2015 y septiembre de 2016. La misma fue otorgada por la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires y se llevó a cabo en el Centro Interdisciplinario en Metodología de las Ciencias Sociales (Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS) a cargo de la Dra. Amalia Eguía.

La exposición se ha organizado en tres aspectos: los desafíos metodológicos enfrentados, los resultados de la investigación obtenidos y la producción científica divulgada. En el primero, se reseñan las actividades y los desafíos de la producción y el análisis de datos realizados durante el transcurso de la beca y asociada al proyecto de investigación; en el segundo, se exponen brevemente las conclusiones alcanzadas como corolario del proceso de investigación y los interrogantes abiertos; y en el tercero, se hace una breve síntesis de los productos académicos presentados en diferentes instancias.

El proyecto presentado en la convocatoria a la beca se enmarcó en el área de Cs. Sociales y Humanidades y tuvo por objetivo explorar las características de las estrategias de reclutamiento y contratación de la mano de obra en el sector de la construcción en la ciudad de La Plata en la actualidad. El mismo, apuntaba a acceder a la producción y reproducción de las regulaciones que configuran el mercado de trabajo de un sector con características de producción y comercialización atípicas (si se compara con el llamado “trabajo clásico”) y con altas tasas de no registro. Tenía como antecedentes los desarrollos realizados en un Taller anual de Investigación de la Licenciatura de Sociología de la UNLP “Estudios Sociológicos del Mundo del Trabajo” y procuraba canalizar la producción de una tesina de grado en esa carrera.

Al realizar el ejercicio de investigación propuesto en aquel taller, no se registraban muchas investigaciones que analizaran la perspectiva empresarial de las relaciones laborales. En ese momento, se indagó sobre las representaciones de los “empleadores nativos” acerca de los “empleados migrantes” como organización simbólica de relaciones que eran simultáneamente interétnicas y laborales, tratando de conocer las superposiciones de estas dos dimensiones y sus consecuencias para las

condiciones materiales de los trabajadores y empleadores. Al final de ese curso, se comprendió que las relaciones laborales en el sector eran mucho menos claras de lo que se esperaba, pero que las representaciones diferenciales en los espacios productivos estaban efectivamente vinculadas con la reproducción de ciertas desigualdades. Meses más tarde, ya entregada la ponencia para el cierre del taller, existió la posibilidad de hacer una entrevista más, a un joven arquitecto. Muchas veces se había explicado “cómo se hace una casa” y sin embargo, no fue hasta ese último intercambio, que el entrevistado hizo énfasis en que *no tenía sentido realizar el reclutamiento de forma diferente a la que se practicaba* ya que esa era la única manera adecuada a la organización de la producción y al nivel de tecnología imperante. Allí se gestó la inquietud por la dialéctica entre el proceso de trabajo y el mercado de trabajo en un sector de características atípicas.

### *1. Desafíos metodológicos*

Hasta el momento de inicio de la beca, sólo se habían realizado entrevistas a Arquitectos independientes (en el marco del taller citado), en parte, respondiendo a un prejuicio sobre la dicotomía de las relaciones laborales que colocaba de un lado a estos profesionales y del otro, a los trabajadores (indistintamente). Este trabajo previo sirvió, en sí mismo, como un gran revelador de la complejidad de las relaciones laborales en el sector. Como ahora el objetivo era abarcar el mercado de trabajo en su conjunto, esas complejidades se tradujeron en la planificación de un muestreo más representativo de las diferentes figuras y situaciones que se entrecruzaban allí. A partir del análisis bibliográfico y estadístico y de la relectura de aquellas entrevistas, se definió que era necesario rescatar el discurso de grandes empleadores, contratistas y representantes sindicales sobre las estrategias de reclutamiento, y en lo posible, consultar también a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para conocer, en la construcción de sus estrategias de empleo, otras dimensiones de ese reclutamiento.

Aproximarse al mercado de trabajo a partir de las estrategias de reclutamiento implicaba un sesgo conocido y parcialmente controlado para los posibles resultados. El tomar la perspectiva de la demanda de mano de obra, en el marco de las relaciones capitalistas de trabajo, tuvo consecuencias conceptuales sobre el objeto. Si bien el análisis de las estrategias de reclutamiento constantemente demanda el estudio detallado

de las estrategias de demanda de empleo, atendiendo a la falta de estudios empresariales, a la carencia de estudios cualitativos de mercado de trabajo, a la factibilidad temporal del proyecto y a la posibilidad de acumular lo investigado con anterioridad, se decidió continuar por este camino. Una de las ventajas de tomar este recorte fue la caracterización de la pluralidad y desigualdad de empleadores y reclutadores, algo no siempre considerado o destacado en los estudios laborales.

Siendo el mercado de trabajo un concepto inherentemente colectivo y con referentes empíricos masivos y variables fácilmente cuantificables, la definición de estrategia cualitativa fue polémica pero razonable: se buscó vincular significativamente los diversos rasgos que emergían de las bases de datos provistas principalmente por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) (producida, aplicada y sistematizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC]) y el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) y no meramente enunciarlos. Esta decisión se tomó, en parte, debido a los posicionamientos teóricos adoptados que cuestionan que toda regulación en el mercado de trabajo sea de carácter salarial y por ende, que el conocimiento de la oscilación de éste explique completamente las situaciones que allí se producen. Esta estrategia cualitativa permitió conocer la dialéctica entre prácticas y discursos imbricada en la generación de potenciales segmentos del mercado de trabajo sectorial porque, en última instancia, el mercado de trabajo no refiere si no a las consecuencias de un conjunto de decisiones producto de relaciones complejas, que intentan dar cuenta a diferentes racionalidades simultáneamente.

Aclarados estos aspectos, pasamos a reseñar el trabajo de campo realizado. A las seis entrevistas semiestructuradas en profundidad a Arquitectos Independientes llevadas a cabo entre 2011 y 2012, se le sumó una a un Gran Empresario, dueño de una constructora que realiza grandes obras de infraestructura pública y privada en el Gran La Plata, dos a Contratistas –uno pequeño, argentino y sobre el final de su carrera y otro mediano a grande, paraguayo, con pocos años de empleador-, una a un trabajador familiar y otra a un trabajador sindicalizado, que se había incorporado al sector a través de la Bolsa de Trabajo de la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) en su seccional de La Plata, Berisso y Ensenada. Se analizó el desempeño del sector en su impacto en las cuentas nacionales – producción de Valor Bruto sectorial y participación en la formación del PBI y participación en la Inversión

Bruta total- entre 2004 y 2014. Se estudiaron y compararon datos relativos a la edad, el género, la calificación, la escolaridad y la situación contractual de los trabajadores del sector entre 2003 y 2014 a partir de los datos de la EPH para el Gran La Plata y para el conjunto nacional y de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos para la Provincia de Buenos Aires (las mismas variables para el mismo periodo). Se reflexionó sobre los datos relativos a la dispersión y el tamaño de las empresas y los salarios medio del personal empleado de acuerdo con los datos provistos por el IERIC, la Encuesta de la Empresa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el informe producido por la Fundación Observatorio PyMe en su Relevamiento 2013 de la “Encuesta Estructural a Empresas de la Construcción”. Se examinaron ordenanzas municipales de La Plata y Ensenada, se consultó la Convención Colectiva de Trabajo 76/75 (CCT 76/75) que está vigente en el sector, se leyeron documentos de la Cámara Argentina de la Construcción y del Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires y se analizaron acuerdos locales entre el Secretario General y empleadores y se estudiaron bonos de sueldos de obreros registrados.

## *2. Principales resultados de la investigación*

En primer lugar, se realizó una descripción del sector de la construcción en nuestro país, considerando la evolución reciente de su participación en la economía, la estructura empresarial que presenta el sector y el rol del Estado en el desarrollo del mismo. En segundo lugar, se caracterizó la producción y la organización y división del trabajo, haciendo énfasis en las diferentes etapas que conlleva el proceso productivo y el grado de tecnología.

A partir de esta contextualización, se estudió lo que se denominó como “modalidades de reclutamiento locales”. En este concepto se consideró la 1) inserción en el mercado de los diferentes reclutadores (dada por el tipo de obra y de demandante de esas obras, lo cual condiciona la temporalidad del proceso productivo, las rentabilidades para los diferentes intervinientes y la capacidad de crédito), 2) el tamaño de los reclutadores y 3) el objeto de su reclutamiento. Se definieron cuatro modalidades de reclutamiento -el empleo directo, la subcontratación, la dirección ejecutiva por contratos separados y la Bolsa de Trabajo de la seccional local de la UOCRA- que a su vez relacionan a los reclutadores -Grandes y medianas Constructoras (Nacionales y

Multinacionales), Pequeños estudios y profesionales independientes, Contratistas y la Seccional local de la UOCRA- entre sí. Tomando este mapa de actores del mercado de trabajo, se analizaron las entrevistas organizando el material y las reflexiones en tres aspectos de las estrategias de reclutamiento: el contacto, la selección y la negociación de las condiciones de empleo.

En relación al contacto, se buscó establecer las consecuencias diferenciadas que poseen para reclutadores y trabajadores las distintas vías de acceso a la información sobre puestos y trabajadores disponibles, observando que la recomendación genera diversas expectativas según de quién provenga y hacia quién se dirija. Estas vías de acceso a la información suelen estar apoyadas sobre redes sociales preexistentes a las relaciones laborales, ya sean familiares, de vecindad o compadrazgo, y este origen condiciona los espacios de disputa y negociación. La activación y el cuidado de estas redes sociales es fundamental en un sector que se caracteriza por conformar, mayoritariamente, un mercado de trabajo secundario, donde sólo unas pocas grandes empresas cuentan con la garantía de la formación de sus empleados adentro de sus organizaciones. El resto de los empleadores depende de la efectividad de las estructuras clasificatorias que hayan generado con la práctica -que le permiten saber qué se puede esperar de quién en la obra- y de las redes de aprovisionamiento de mano de obra que hayan conseguido en sus propias inserciones, ambos aspectos vinculados con la adquisición del oficio de “jefe”. Sería interesante abordar en futuras investigaciones la constitución de esas redes en relación a los ciclos económicos, es decir, conocer la elasticidad de esos vínculos y explorar la potencialidad que tienen en las estrategias de búsqueda de empleo.

En cuanto a la selección, se observó la complejidad de tal instancia para el reclutamiento. En parte esta complejidad se debe a la particular temporalidad que vincula los procesos de producción de edificios y la circulación de fuerza de trabajo, que requiere de la reflexión un planteo de mayor aliento para pensar el reclutamiento. Dada las especificidades del proceso productivo, que vuelve muy costoso el “reemplazo” de un trabajador por otro, en términos coordinación y del flujo de actividad que demandan los proyectos, la selección se produce efectivamente en la siguiente obra, al volver a convocar a alguien. Sin embargo, existen imágenes del trabajo en la construcción y de los trabajadores intervinientes que informan las decisiones. La forma en que se defina qué y cómo es el trabajo que debe ser realizado, afecta la valoración

sobre quienes trabajan y por ende, sobre quienes emplean. Constantemente emergen las formas fragmentarias y contradictorias que adopta lo moral en lo laboral y que interpela el lugar de cada uno en el proceso productivo, y en ello se percibe una fuerte dificultad para objetivar las relaciones económicas.

También se analizó la selección como anticipación organizadora de la producción, en términos de la facilitación de la coordinación del proceso productivo. Por un lado, se observó que la adscripción étnica funciona, para los empleadores, como variable proxy de la especialización, la calificación y los presupuestos de los trabajadores del sector. Por el otro, la afinidad entre la migración y la construcción, se enmarca en la centralidad de la coordinación. El *cálculo económico en el reclutamiento* se somete al del proceso productivo: los vínculos preexistentes o los que se consigan edificar en la sucesión de obras e incluso las concesiones necesarias en pos de la cuadrilla o el equipo de trabajo, son la decisión más rentable. Finalmente, se reflexionó sobre el modo en que se produce la selección dentro de la UOCRA, qué tensiones soporta y cómo impacta en la organización de la obra. La evaluación de las necesidades que sufren los trabajadores, su lealtad a la organización y el desempeño laboral son los ejes de la distribución de los puestos que se ofrecen en la asamblea. Atendiendo a esos ejes, se destaca que ese es un momento claro de estructuración de la oferta de empleo en base a imperativos relativos a la reproducción de los trabajadores –y sus organizaciones–, que, por otra parte, no deja de mostrar las tensiones que lo atraviesan y de las que debe dar cuenta. Y también es una fuente de conflicto en los espacios de trabajo: se reúnen trabajadores que han sido seleccionados en base a criterios diferentes, de los que se espera desempeños distintos y, muchas veces, también en condiciones laborales desiguales.

Respecto de la negociación de las condiciones de empleo y remuneración, cabe decir que una obra concluya satisfactoriamente deben conjugarse tres cuestiones: el tiempo, el dinero y la calidad. Si bien los agentes no sólo ni necesariamente persiguen la maximización de sus beneficios “inmediatos”, lo cierto es que tampoco son indiferentes a las rentabilidades que puedan obtener, al fin y al cabo es un mercado, y eso depende de los recursos que consigan movilizar para negociar el valor del trabajo y las condiciones en que usufructúe.

En este sentido, se pudo apreciar que la negociación en contextos de empleo directo se encausa o bien de acuerdo a la CCT 76/75 y a las negociaciones con el

sindicato, o bien a partir de la competencia, típicamente asociada a los mercados externos. Sin embargo, aún así, existen recursos para poner en juego. Se ahondó en la reflexión sobre la relación entre el mercado de trabajo y el proceso productivo, sobre todo en cómo la dinámica temporal de la organización por proyectos no afecta a todos los intereses por igual. En segundo lugar, se hizo hincapié en las estrategias que se utilizan para la determinación y negociación de los presupuestos en la subcontratación, así como para el control del trabajo, especialmente en algunos gestos paternalistas de los directores de obra, para la organización de la relación con los trabajadores. Se analizaron las estrategias de control desarrolladas por los directores de obra *antes* y *durante* la ejecución de los contratos para garantizar modalidades y ritmos de trabajo. Todo esto, condujo la reflexión en torno a la relación entre autonomía y control en los procesos de producción por proyecto. Por un lado, como algo que se construye cotidianamente, en el modelado de las relaciones laborales en los espacios de trabajo y todo el tiempo está en tensión el consentimiento y la posibilidad de aumentar las rentabilidades. Por otro, cómo todo esto ya entra como cálculo en el reclutamiento.

Finalmente, en el trabajo desarrollado se pueden intuir los indicios de una estructuración segmentada en el mercado de trabajo de la construcción, siendo las principales variables a) la modalidad de reclutamiento, b) el tamaño de la empresa, c) el registro de trabajo y d) la intervención sindical. La forma productiva por proyectos y el nivel de tecnología en el sector, claramente presentan desafíos particulares a la homogeneización del mercado de trabajo. Las relaciones políticas de un sindicato fuertemente combativo introducen beneficios que no pueden ser capitalizados por todos, al tiempo que refuerzan prejuicios sobre los comportamientos marginales de los trabajadores organizados, y finalmente, los juicios morales también cumplen un rol importante como organizadores del espectro de la oferta. La identificación de las regulaciones que determinan la movilidad entre segmentos, las características de los puestos en cada uno de ellos y los trabajadores que pueden acceder, así como la extensión que adquieran esas divisiones en el mercado de trabajo, deben ser estudiadas en profundidad, contemplando otros elementos más allá de las estrategias de reclutamiento.

### 3. Producción científica

En el marco de la beca el principal logro fue la redacción de la tesina de licenciatura en Sociología intitulada “Estrategias de reclutamiento de trabajadores como

aproximación a la estructuración del mercado de trabajo del sector de la construcción en el Gran La Plata.” Fue producida bajo la dirección de la Mg. Ma. Juliana Frassa y la codirección del Lic. Rafael Farace. La misma fue presentada en abril de 2016 y cuenta con el dictamen de aprobación en mayo del mismo año. La nota final fue un 10 (diez) y con ella se obtuvo el grado de Licenciada en Sociología por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Se puede consultar en el acervo de la Biblioteca "Profesor Guillermo Obiols", así como en el sitio “Memoria Abierta” bajo el link <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte1225>

Además de la tesina, se expuso la ponencia “Una aproximación a las regulaciones sociales del mercado de trabajo en el sector de la construcción en el Gran La Plata a partir de las estrategias de reclutamiento.” en las 8vas. Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani – Universidad de Buenos Aires, en noviembre de 2015. Ésta fue recientemente seleccionada para su publicación en la compilación de artículos de las VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Se asistió a sesiones de trabajo del VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, en agosto de 2016 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se participó del Tercer Congreso Internacional de Ciencia y Tecnología, organizado por la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires. En esa ocasión, se presentó un poster con algunos resultados de esta investigación, que puede consultarse en [concyt.cic.gba.gob.ar/wp-content/gallery/Posters/CsSo34642473.jpeg](http://concyt.cic.gba.gob.ar/wp-content/gallery/Posters/CsSo34642473.jpeg)

Actualmente se encuentran en proceso de redacción otra ponencia para las Jornadas de Sociología de la UNLP (a llevarse a cabo en diciembre de 2016) en la mesa “Los sentidos del trabajo. Cultura, subjetividad, trayectorias e identidades en el mundo del trabajo” en coautoría con el Lic. Rafael Farace para reflexionar sobre el impacto de la Bolsa de Trabajo de la UOCRA en la estructuración del mercado de trabajo y las relaciones laborales en el sector.

También se prevé la elaboración de un artículo y continuar trabajando algunas líneas abiertas por el trabajo desarrollado en el marco de la beca, entre ellas:

- Delimitación, caracterización y explicación de la formación y la dinámica de los segmentos en el mercado de trabajo de la construcción en el Gran La Plata;
- Informalidad laboral, mercado de trabajo y biografía;
- Estrategias de empleo comparadas de trabajadores de la construcción en el Gran La Plata;
- Autonomía y control del proceso de trabajo, comparando formas de organización productiva, nivel tecnológico e introducción de innovaciones entre pequeñas, medianas y grandes empresas constructoras;
- Capitalización inmobiliaria y producción de plusvalía en la industria de la construcción platense.

La Plata, Octubre de 2016