

**VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores**  
**Instituto de Investigaciones Gino Germani**  
**Universidad de Buenos Aires**  
**4, 5 y 6 de Noviembre de 2015**

**Labiano, María Florencia**

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata

Estudiante de la Lic. en Sociología

[florencialabiano@gmail.com](mailto:florencialabiano@gmail.com)

Eje 12. Desigualdades y estructura social

**“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.”**

Palabras clave: regulaciones sociales; mercado de trabajo; industria de la construcción.

A lo largo del siglo XX diferentes investigadores han dado cuenta de las limitaciones de la concepción clásica del mercado de trabajo sostenida por los economistas liberales. Estas limitaciones se inscriben en diferentes planos, no sólo en la forma en que han construido las explicaciones de los procesos que allí acontecen sino, anteriormente, en el orden de la descripción y, posteriormente, como fundamentación de políticas públicas. Ésta se soporta sobre tres supuestos: la racionalidad de los agentes económicos en su persecución de la maximización de la utilidad (a partir de la información adecuada), el control sobre la “variables exógenas” a esta ecuación y la determinación del salario como el equilibrio producto de la competencia perfecta entre oferentes y entre demandantes (De la Garza, 2003).

Pries (2000) llega a cuestionar la utilidad del concepto mismo de mercado de trabajo para referirse a un conjunto de prácticas específicas. Presenta, en este sentido, los desarrollos de la escuela institucionalista como hito para la crítica del enfoque económico ortodoxo. La misma propone observar las prácticas que *de hecho* rigen en el mercado de trabajo, argumentando que este no es uno y el mismo para todos. Se identifican así mercados de trabajo “internos” y “externos”, diferenciados por sus grados de estructuración y las condiciones de trabajo en las cuales se desarrollan y compiten conjuntos diferenciados de trabajadores con ventajas asociadas a las regulaciones institucionales (Carrillo y Hualde,

1992). El análisis de la segmentación permite apreciar la reproducción de situaciones desiguales antes ignoradas o no explicadas.

Estos aportes tienen una importancia capital para dar cuenta de la dinámica real que articula los mercados de trabajo, más allá de la ficción liberal. Peck (1996<sup>1</sup>) propone, partiendo de aquellos, el concepto de *regulaciones sociales* del mercado de trabajo por oposición al salario como organizador de las relaciones de empleo. Destaca la necesidad de atender a las especificidades locales de la segmentación, recordando que el carácter humano de la mercancía “fuerza de trabajo” ancla y condiciona espacialmente la reproducción y el usufructo de la misma. Reponer el carácter social del empleo nos enfrenta directamente con la realidad contradictoria del capital que pretende hacer pasar lo vivo por lo muerto, la variable ajustable de la productividad.

El sector de la construcción, tanto como mercado laboral como espacio de capitalización, ocupa un lugar sensible de la estructura productiva nacional. En el primer sentido, se constituye como un refugio para los desocupados estacionales o un lugar de tránsito para los que están en la búsqueda de otro puesto más estable y mejor remunerado. En el segundo, dada su incapacidad de resolver el financiamiento dentro del sector, es especialmente sensible a los ciclos macroeconómicos de expansión y recesión. Particularmente en los últimos veinte años, las ganancias de los sectores más importantes han revertido en el mercado inmobiliario, así como ante las principales crisis ha sido uno de los primeros y más afectados.

En nuestro país, el mercado de trabajo de la construcción se caracteriza por la precariedad de las condiciones laborales (Panaia, 1990; Vargas, 2005), la alta rotación e inestabilidad –producto de la organización por proyectos y de su anclaje territorial debido a que la mercancía debe ser producida donde ha de ser consumida-, la fuerte informalidad –es uno de los sectores con mayor cantidad de trabajadores no inscriptos en la seguridad social<sup>2</sup>-. Si nos detenemos en los rasgos de los trabajadores, se puede apreciar su carácter mayoritariamente masculino y joven, la importante presencia de migrantes de países limítrofes y Perú –mucho más que en otros sectores- (Bruno, 2008), y la pertenencia a sectores populares urbanos (Farace, 2013).

---

<sup>1</sup> Todas las citas corresponden al original en inglés y son de traducción propia.

<sup>2</sup> Si bien este indicador ha acompañado las recientes tendencias a la formalización del empleo (Palomino, 2010), su participación ha sido mucho menos significativa (Vergara, 2013)

Diferentes estudios han ahondado en la naturaleza trabajo en la industria de la construcción y consideramos productivo pensar desde ellos. En primer lugar, Vitelli (1976) ofrece un punto de partida ineludible para poder aproximarnos a este sector, que a pesar de contar con cuatro décadas, su trabajo no ha perdido validez. Luego, de la prolífera obra de Panaia rescatamos para nuestros objetivos los análisis relativos a las relaciones laborales sostenidas por los diferentes actores en la construcción y las estrategias de reclutamiento y gestión de la mano de obra (1990). En tercer lugar, respecto al análisis de la informalidad, encontramos algunos estudios muy interesantes realizados a partir de datos cuantitativos (Campos 2008; Vergara, 2013; Beazley y Lacchini, 2008), que ofrecen descripciones de fuertes regularidades entre diferentes variables significativas. Nos interesan también los aportes de carácter más etnográficos que echan luz sobre la afinidad entre la migración internacional y el mantenimiento de ciertos patrones en la industria, vinculados a las redes sociales (Archenti y Tomas, 1997; Vargas, 2005). Finalmente, reconocemos el trabajo de Farace (2013) en el análisis de las estrategias de los trabajadores afiliados a UOCRA La Plata, en términos de la reproducción de éstos y de la organización sindical. Las perspectivas adoptadas por estas investigaciones han tenido éxito dando cuenta de lógicas articuladoras presentes en la constitución y mantenimiento de las relaciones laborales en el sector, retomamos sus resultados para preguntarnos por su relación con la estructuración del mercado de trabajo.

Partiendo de estas consideraciones buscamos problematizar las estrategias de reclutamiento del sector de la construcción en el Gran La Plata. Nos interesa conocer el proceso completo de producción para poder comprender los emergentes de las mediaciones entre una pluralidad de reclutadores y los profesionales a cargo del proceso de producción. Esa tarea nos hemos dado como parte de la realización de la tesina de grado en Sociología para optar por el título de Licenciatura en la Universidad Nacional de La Plata. En esta ponencia haremos un análisis de los primeros datos construidos, producto de las entrevistas semiestructuradas a grandes y microempresarios locales.

### Descripción del sector de la construcción

#### *Financiamiento, rentabilidad*

Pensar la industria de la construcción como “esfera de la producción” implica poder establecer relaciones con el mercado inmobiliario como “esfera de la circulación”. La inexistencia de un mercado de capitales propio (Panaia, 1998) y la imposibilidad de los empresarios de preveer e influenciar en la demanda, la cual depende de complejas inversiones

de capital fijo<sup>3</sup> (Fundación Observatorio PyME [FOP], 2013)<sup>4</sup>, se vuelven sustantivas al atar la actividad del sector a los vaivenes de la macroeconomía del país y el mundo -se puede observar el acompañamiento de las tendencias de la actividad del sector a los desarrollos de la economía-<sup>5</sup>. Este carácter “naturalmente” pro-cíclico, se ha profundizado en los últimos años, al constituirse la construcción como una de las “principales reservas de valor” (Coremberg, 2013)<sup>6</sup> para actores nacionales e internacionales en búsqueda de oportunidades de inversión<sup>7</sup>. En otras palabras, los tiempos de los créditos y de la construcción y recuperación de la inversión condicionan los ritmos de trabajo y la distribución de las pérdidas entre los distintos intervinientes (Panaia, 2004).

Esos actores pueden participar sólo de un momento –financiamiento, construcción, venta-, como puede ser el Estado o los fondos de inversión, o bien de más de uno de ellos como las constructoras que incursionan en el mercado inmobiliario y/o financian proyectos. El hecho de poder escindir claramente la proyección de la ejecución posibilita la desagregación de los agentes y la subcontratación de etapas puntuales del proceso completo de producción (Vitelli, 1976). También cabe recordar que muchas veces son los usuarios finales, como en los casos de las viviendas particulares, los que se encargan de reunir los capitales para financiación del terreno y los materiales y concertar la producción.

*Tipo de obras: tamaño, uso, requerimientos tecnológicos, propiedad (pública, privada), localización*

En lo que respecta a las mercancías, es necesario decir que la variedad incluida es casi infinita<sup>8</sup> (viviendas unifamiliares, multifamiliares, edificios inteligentes, barrios,

---

<sup>3</sup> Vitelli reflexiona sobre el agrupamiento estadístico de ciertas actividades económicas bajo la categoría de “industria de la construcción” bajo un criterio “netamente ingenieril (...), que constituyen la inversión bruta interna fija, con excepción de la referida a equipos y maquinarias” (1976:1.2). Vale hacer la salvedad para pensar el impacto de la definición en los problemas vinculados: la restricción de su financiamiento no es una consecuencia derivada, sino, justamente, se encuentra en la base de su conceptualización.

<sup>4</sup> Datos más precisos ver “Relevamiento Nacional 2013” (FOP, 2013: 11-12 y 46-47)

<sup>5</sup> El Valor agregado del sector construcción presenta mayores fluctuaciones (procíclicas) que el PBI. Si bien el sector construcción representa alrededor del 5% del producto total, se debe tomar en cuenta que es uno de los principales componentes de la inversión agregada (aprox. 60%) y por lo tanto, dada su característica de bien de capital, fluctúa con mayor amplitud que los componentes que forman parte del consumo (Coremberg, 2008).

<sup>6</sup> Esta tendencia no es exclusivamente local, se pudo apreciar su centralidad en la larga crisis desatada años atrás en España y EEUU.

<sup>7</sup> Panaia vincula este elemento con la “localización de inversiones” como finalidad del sector: “la elevada relación entre el precio y los ingresos, el largo período de maduración de los proyectos y su extendida vida útil (...) compiten con el ahorro disponible” (2004:38). Coremberg agrega que luego de la salida de la convertibilidad, “no residentes ... encontraron en nuestro país nuevas oportunidades de inversión en activos inmobiliarios de elevada calidad y ubicación con precios sensiblemente menores a los presentados en las principales capitales del mundo.” (2008:3)

<sup>8</sup> Vitelli, menciona que el criterio con el cual la Clasificación Industrial Internacional Uniforme agrupa industrias bajo el sector de la construcción es aparentemente ingenieril y está vinculado a “todas aquellas actividades que

infraestructura vial, grandes emprendimientos privados (cines, universidades, shoppings, fábricas, estructuras extractivas, etc-, grandes emprendimientos públicos, refacciones), y está atravesada por los usos sociales, que tienen la capacidad de estructurar las normas de consumo y las de producción (Panaia, 1998). Sin embargo, no todos tienen la misma relevancia dentro del sector, la construcción residencial y las refacciones concentran la mayor producción de valor agregado y, para el año 2008, ocuparon el 75% de los trabajadores empleados (Corember, 2013). La diversidad de productos tiene, a su vez, requerimientos tecnológicos y laborales diferentes con grados de profesionalización específicos –como se puede apreciar en la variedad de insumos y servicios asociados y su distribución fuertemente desigual por subsector<sup>9</sup>-.

### *Tecnología, forma de producción*

La imposibilidad de separar la producción y el consumo marca el **carácter “in situ”** de las obras (Reichstein, Salter y Gann 2005 citados en FOP, 2013), o dicho en otros términos, la oferta se localiza donde la demanda así lo requiere y eso determina la inexistencia de una organización de la producción orientada a economías de escala (Vitelli, 1976).

Este aspecto de la localización de la producción, se entrelaza fuertemente con otro destacado por varios autores: el de ser una **industria de proceso variable**. Lo que condiciona el tipo de bienes de capital y la organización del trabajo. Demanda equipos altamente portables y adaptables a diferentes contextos y funcionalidades para responder a la diversidad de la demanda –que no sólo se dispersa en términos locales sino también en requerimientos materiales-. Esto también explica la escasa concentración entre las empresas oferentes: no se puede sostener una producción a escala, incluso sorteando las dificultades geográficas, si la movilización de recursos es diferente en cada ocasión.

Una tercera consideración estrechamente, vinculada con la anterior, es la de que ésta es una **producción por proyectos**. Si su carácter “in situ” introducía condicionamientos para la movilidad de los factores productivos y la concentración –y consiguiente productividad- de los mismos, este aspecto introduce la dimensión temporal. En consonancia con lo antes reseñado, esto implica que la producción en la construcción consiste en la sucesión de etapas

---

constituyen la inversión bruta interna fija, con excepción de la referida a equipos y maquinaria”. (1976: I.2) Es decir, que la dispersión de las actividades y productos del sector alude justamente a la constitución del sector como categoría, por ejemplo, metodológica -de los organismos internacionales (ONU) y nacionales (INDEC) de relevamiento de información- que se crea en torno a su función social. Sería interesante ver si esas delimitaciones coinciden con la de las políticas estatales para el sector, las de las agrupaciones patronales y las de los sindicatos de los trabajadores.

<sup>9</sup> Ver Corember A. (2013) “Cadena de valor en la industria de la construcción”.

“acumulativas” que deben ser finamente coordinadas pero que, dada la baja composición orgánica del capital, puede ser dividida en subprocesos capaces de ser asumidos por terceros bajo la dirección de un “contratista principal” (Campos, 2008; Farace, 2013). A su vez, esta cooperación fortuita de actores independientes, en actividades irrepetibles, acarrea dificultades para la apropiación y transmisión de los “efectos de aprendizajes” (Panaia, 1998).

La actividad descansa mayormente en **la autonomía relativa de las diferentes instancias e involucrados** en la obra para optimizar los resultados. En este sentido, la conformación de equipos, más o menos estables, se vuelve fundamental para poder adaptarlos a escenarios previsible e imprevisibles, ganar autonomía y ahorrar en 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 (calificación colectiva) (...) [la cual] es muy significativa y conserva patrones culturales, nacionalidad, etnias y mecanismos paternalistas e informales de selección” (Panaia, 1995: 91-92) y, podríamos agregar, de control.

Finalmente, estas características de la producción se aprecian mejor si pensamos en las etapas que conlleva una obra. En primer lugar está la proyección de aquello que se desea construir, en el caso de los pequeños emprendimientos se realiza en conjunto entre el/la propietario/a y el/la profesional, ya sea el arquitecto, el ingeniero y el maestro mayor de obras; en el caso de las obras públicas o grandes emprendimientos, este proceso se encuentra mucho más regulado y los competidores someten sus propuestas a concurso, a partir de la definición de los requisitos funcionales del producto y de las características de las empresas oferentes. De allí se van a derivar requerimientos de mano de obra y de materiales, luego, las tareas que se realicen sobre el terreno estarán a cargo de uno o más grupos de trabajo dependiendo de las características, que pueden ser abastecidos a través de mano de obra de empleo directo como las tareas básicas en las grandes constructoras o bien, ser subcontratadas a diferentes contratistas (jefes de cuadrillas) de mayor o menor especialización. De haber múltiples involucrados, su permanencia en la obra suele estar circunscripta a la realización de una tarea concreta y concatenada con las otras, llevadas a cabo a su vez por otros grupos, siendo el movimiento general articulado por el o los directores de obra.

La inestabilidad espacial, temporal y proyectual ha condicionado en nuestro país la dinámica empresarial desalentando la concentración pero también la adquisición de

tecnologías<sup>10</sup>. Lo cual se ve agravado por la falta de capitales financieros propios en el sector, que restringen la previsibilidad. Esta situación general, han configurado una forma de producción caracterizada por “una baja composición orgánica del capital, lo que significa un uso bastante limitado de las tecnologías ahorradoras de mano de obra y el predominio de procedimientos manuales tradicionales que no requieren un alto grado de calificación del personal empleado.” (Panaia, 1985:12). Una consecuencia de este desarrollo –de esta “industrialización incompleta”- ha sido la baja estandarización de los procesos productivos, que impacta directamente en la forma de organización del trabajo y de las estrategias de reclutamiento. “En este caso, el ritmo y la calidad de la secuencia productiva dependen de la calidad de las tareas de regulación, que están intrínsecamente vinculadas a las tareas directamente operativas” (Panaia, 2004: 242). No es posible una descomposición y regulación de la actividad como se realiza en las industrias fordistas, sino que las relaciones interpersonales –las calificaciones tácticas y colectivas- se vuelven fundamentales para el éxito de la producción y deben ser garantizadas en una instancia previa a la actividad productiva. “Ahora, al contratar trabajadores, los empleadores deben tomar decisiones difíciles y frecuentemente caras, basados en información imperfecta (...) pero tienen estrategias para minimizar el riesgo que tienen un impacto significativo en quién obtiene el puesto y por lo tanto, en cómo funciona el mercado de trabajo.” (Peck, 1996:34)

Las próximas dos secciones constituyen las primeras reflexiones a partir del trabajo de campo realizado hasta el momento. El mismo consiste en entrevistas semiestructuradas a pequeños y grandes empresarios, de las cuales se desprende *una* mirada sobre la dinámica laboral del sector. Sin embargo, a partir de ella y los aportes bibliográficos reseñados, nos parece legítimo esbozar algunas ideas e hipótesis explicativas en torno a algunos procesos que participan de la estructuración del mercado de trabajo de la construcción. En primer lugar describimos las figuras participantes del mercado de trabajo y las relaciones que traban entre sí, haciendo hincapié en las estrategias de reclutamiento, dado el recorte de nuestro material empírico, esta caracterización está atravesada por la perspectiva de los profesionales –ya sean “contratistas principales” o “empleadores indirectos”<sup>11</sup>, como es el caso de los arquitectos

---

<sup>10</sup> Según Coremberg (2008), este perfil de crecimiento se alteró a partir de la reactivación que se da luego de la desarticulación del plan de convertibilidad, se percibe particularmente en la fuerte capitalización del sector y en el aumento de la “calidad” de la mano de obra (mayores niveles educativos y experiencia).

<sup>11</sup> A su vez, dadas las múltiples realidades del empleo y la remuneración en el sector, hay figuras que no se pueden encuadrar claramente dentro de un esquema de empleador/empleado; en este sentido tomamos los discursos de los arquitectos que no son los empleadores legales pero que sí son los que “sugieren” a los propietarios *su* equipo de trabajo y en última instancia supervisan y dirigen la obra.

independientes-, lo cual, si bien es parcial, es particularmente interesante porque no es frecuente para la sociología del trabajo reflexionar sobre la relación laboral desde los empleadores. Luego, delineamos algunas aproximaciones a las que nos parece que son las regulaciones sociales actuantes en el mercado de trabajo del sector.

### Mercado de trabajo, identificación de actores y estrategias de reclutamiento

Los trabajadores que forman la mayor parte de la mano de obra del sector suelen ser particularmente vulnerables como fuerza de trabajo: hombres jóvenes, muchos de ellos migrantes y sin credenciales institucionales. La juventud en parte se explica por el stress físico al que los expone un trabajo tan demandante corporalmente (Vargas, 2005) con jornadas de más de diez horas (de cinco a siete días a la semana), la mayor parte de las veces en ambientes abiertos o no climatizados, etc. La iniciación depende de las redes de compadrazgo, vecinaza o familiaridad, y suele ocurrir entre los 16 y los 19 años, su salida del mercado de trabajo no puede postergarse demasiado. La formación se da en la obra, observando y asistiendo a otros más experimentados. Las “credenciales” dependen del criterio del contratista, que establece el escalafón de responsabilidades y retribuciones o empleador, si están en blanco, en este caso, la remuneración es por jornal. Hay una fuerte presencia de inmigrantes de países limítrofes –Bolivia, Paraguay-, Perú y del interior del país, con diversos grados de regularización de su situación; muchos de los cuales provienen de zonas rurales y no cuentan con conocimientos previos en los oficios.

Es un sector altamente irregular en sus formas de contratación y muy heterogéneo en las relaciones laborales (autónomos, cooperativas, trabajadores familiares, etc), donde la mayoría de ellos no cuenta con cobertura social o aportes previsionales. En este sentido, el mercado de trabajo tiene una apariencia mucho menos homogénea que lo que la teoría clásica de los economistas liberales presuponen. Es especialmente difícil identificar tajantemente empleadores y empleados y pensar el reclutamiento como un encuentro indeterminado entre dos individuos ajenos entre sí que se guían por el salario (De la Garza, 2003). De hecho, muchas situaciones, mencionadas por diferentes autores -y que aparecen rápidamente en nuestro trabajo de campo- distan de ser salariales. Para el Gran La Plata, podemos identificar cuatro grandes demandantes de mano de obra que están articulados entre sí pero no de manera estable ni necesaria: las grandes y medianas empresas; las pequeñas y micro empresas; los



“contratistas” y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.). (ver Figura 01)

Si bien mencionábamos arriba que el sector comprende una gran variedad de mercancías, no es la especialización en torno a éstas lo que establece la segmentación entre los emprendedores, antes bien, es la capacidad, “integral”, de encarar los proyectos (Panaia, 2004). Se puede distinguir, en primer lugar, a las multinacionales y grandes empresas locales que licitan grandes obras del estado y privadas, que acceden al mercado financiero internacional. Según el Relevamiento 2013 llevado a cabo por el Observatorio de la Construcción (FOP, 2013), las empresas con más de 150 ocupados son una porción minoritaria (6%), y en promedio emplean 285 trabajadores, aunque dan cuenta de la mitad de las que facturó durante el 2012-2013 (por encima de los \$14 millones). 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 abastecer la demanda del sector público. Cuentan con mayor cantidad de certificaciones de calidad y antigüedad en el sector. Luego, se encuentran las pequeñas (28%) y medianas (24%) –de 5 a 150 ocupados- con una planta fija de obreros o de capataces especializados en distintas áreas, que suman en promedio 29 personas. Junto con las Microempresas, se caracterizan por realizar obras de albañilería, refacción, puesta en valor y mantenimiento; tienen más chance de fungir de subcontratistas que las de mayor tamaño. Las últimas explican una porción importante de su actividad gracias a los servicios brindados directamente a Familias. Las Pequeñas y Microempresas son mayoritariamente jóvenes, y la mitad de las segundas están compuestas por una sola persona. “A medida que el tamaño de las empresas es más chico, el porcentaje total de empleados en el área de Producción disminuye en relación al resto de las áreas, en particular la de la Dirección”. (FOP, 2013: 38). Así, aún cuando haya elementos comunes en la forma de producción, no todos se encuentran en la misma posición para aprovechar las oportunidades ni enfrentar los obstáculos, ni configuran del mismo modo las relaciones laborales: mientras que en los dos años previos al relevamiento citado el 70% de las Grandes empresas ha buscado personal –el cual compone en su mayoría el área de Producción y está bajo convenio con la U.O.C.R.A.- sólo el 30% de las Micro lo ha hecho.

Respecto a los contratistas, siguiendo a Campos (2008), los podemos caracterizar como trabajadores devenidos pequeños empleadores que se especializan en alguna tarea de la obra. Suelen ser cuentapropistas que emplean a conocidos cercanos -familiares, vecinos o amigos-, lo cual influye en el mantenimiento de la relación laboral en la informalidad. Prestan

servicios tanto a los “contratistas principales” -grandes empresarios encargados de coordinar la subcontratación de estos grupos y que tienen a cargo el proyecto y ejecución de la obra- como a los pequeños y micro empresarios –estudios de ingenieros y arquitectos- e incluso también a los clientes<sup>12</sup>. Esta última distinción puede ser confusa, ya que por un lado, muchos pequeños empresarios *son* en efecto contratistas o subcontratistas; por el otro, cuando trabajan para estos estudios que se encargan de diseño y dirección de obra, frecuentemente lo hacen a través de la modalidad “dirección de obra por contrato separados”, es decir que quien efectivamente los contrata, es el propietario. Esta modalidad es la principal captadora de trabajadores migrantes, tanto nacionales como de países limítrofes, que se soporta sobre las redes sociales que traban estos (Vargas, 2005; Bruno, 2008).

Finalmente, podemos decir, que la U.O.C.R.A. La Plata se constituye en reclutadora a partir de la “Bolsa de trabajo” como dispositivo de colocación de trabajadores afiliados desempleados en grandes obras (Farace, 2013). Si bien el mismo no se orienta a reclutar trabajadores si no más bien a ubicar a sus afiliados y posicionarse ante la patronal, termina concentrando y estructurando un gran sector de la demanda de trabajo. A diferencia de las cuadrillas de los contratistas que suelen ser grupos reducidos, el sindicato puede proveer de grandes contingentes de trabajadores. Si bien la U.O.C.R.A. funciona como una gran reclutadora, no es la empleadora de esos trabajadores, sino que facilita su incorporación por un tercero. No contamos con datos oficiales, pero a partir de nuestra investigación de campo y bibliográfica, contamos con elementos para suponer que la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato y que participan de la Bolsa de Trabajo, son argentinos.

---

<sup>12</sup> Si bien en el caso de las pequeñas obras y refacciones es común que los clientes acudan a un contratista directamente –sin mediar por un arquitecto o ingeniero-, nos parece que conceptual y metodológicamente su consideración como empleadores excede las intenciones de este trabajo.

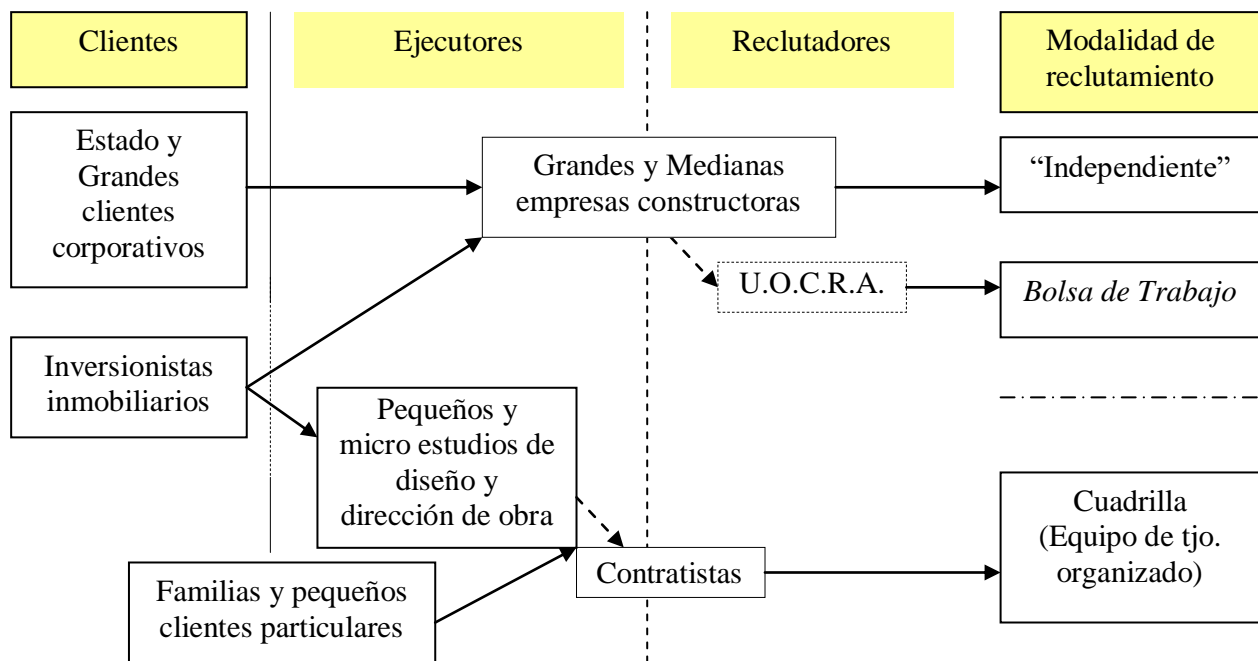


Figura 01

A partir de aquí, presentaremos los análisis del trabajo de campo que realizamos en torno las estrategias de reclutamiento de grandes y micro empresarios que operan en el Gran La Plata, los mismos son parciales y esperamos poder completar nuestras reflexiones en un futuro articulándolas con la perspectiva del resto de los reclutadores y también de los trabajadores.

“Una vez contratados, los trabajadores deben estar preparados para cooperar en el lugar de trabajo, siendo participantes voluntarios de la producción. Deben estar preparados no sólo para trabajar hoy, sino para volver mañana. Como producto de ello, las relaciones sociales en el lugar de trabajo –el proceso de producción– implican negociar un frágil balance entre control y consentimiento (...) la *necesidad de mantener este balance condiciona el comportamiento de las empresas en lo relativo a la contratación y el despido*. En consecuencia, las relaciones sociales del proceso de trabajo están conectadas a aquellas del mercado de trabajo.” (Peck, 1996: 23-24, las cursivas son nuestras)

Una primera dimensión de estas estrategias consiste en el establecimiento del *contacto*. A través de este, se tiene conocimiento en torno a disponibilidad de trabajadores y también se garantizan algunas cuestiones relativas a las características de estos trabajadores. La *recomendación* no consiste meramente “pasar los datos”, sino que compromete la relación con aquél que recomienda e implica una transferencia de la confianza de este hacia aquél otro

recomendado. “El ‘de-parte-de-quién’ siempre es muy importante, *si es de parte de otro laborante*, le llaman y le preguntan ‘che, qué onda?’ y *si es de parte de otro profesional o arquitecto*, ya saben cómo viene la mano, ‘es de tal, bueno’” (Mario, arquitecto independiente). En palabras de Peck, “la coincidencia de trabajadores y puestos [...] es el resultado del encastre [*intermeshing*] de las redes de reclutamiento de los empleadores y las redes de abastecimiento de los trabajadores. Ambas redes están socialmente estructuradas y cada una es conducida por un conjunto de imperativos distintivo.” (Peck, 1996:30)

Esto se puede comprender también, en términos de que lo valorado del trabajador no pasa por las calificaciones –podemos pensar que la dinámica productiva relega a un segundo plano las competencias individuales-, sino justamente, por su adaptación al grupo de trabajo y por otras características que garantizan cierta subordinación a la dirección y el control del arquitecto que, si bien no es quien paga, sí es de quien depende su reemplazo, pero que también le permiten a éste confiar en la autonomía de ese grupo de trabajo. “Esas cualidades, y su impredecibilidad, se derivan del hecho de que el trabajo no es una mercancía sino un conjunto de capacidades acarreadas por *personas*.” (Peck, 1996: 34) Términos como “puntualidad”, “pedir los materiales justos”, “el buen trato”, “ser ordenado” “cumplir con algunas prerrogativas nuestras” son mencionados por Roberto (arquitecto, socio de un estudio de pequeñas obras) que para explicarme los criterios por los cuales terminan quedándose con alguien, me dice

“lo que nosotros queremos es que cada uno respete el trabajo del otro, que se pidan permiso, que se hablen entre ellos, que se coordinen ciertas cosas entre ellos, porque *nosotros no somos capataces* (...) vamos dando nuestras directivas y que ellos las tienen que cumplir, y fundamentalmente ellos tienen que sentirse parte de un equipo aunque no trabajen en el mismo rubro. Eso es importante, y eso hace a la tarea del trabajo, entonces eso también es decisivo para decir ‘con esta persona puedo seguir trabajando’ o no.”

Además, cuando esa recomendación es efectuada por un trabajador para incorporar otro trabajador en el mismo espacio de trabajo, permite confiar en la cooperación: “Esa organización de grupo, si querés vos armarla es para quilombo, si no te la traen armada ellos, es para quilombo”. Esta, la “organización de grupo”, es la principal variable que orienta el reclutamiento, tanto entre Pequeños y Micro empresarios como entre Grandes y Medianos, así Sergio menciona que “básicamente el personal que se incorpora es personal o que ya ha trabajado en la empresa o que viene por esas vinculaciones de los propios trabajadores”. Por eso, tratan de evitar sumar personas “ajenas” como pueden ser trabajadores de la Bolsa de

Trabajo del sindicato o bien trabajadores incorporados directamente por el propietario que resultan desconocido por el resto del equipo y el profesional a cargo. En el primer caso, además es rechazado porque se asocia la procedencia del sindicato con el favor político en detrimento de la idoneidad<sup>13</sup> (o bien la especulación del sindicato en relación a la “cooperación” que realice la persona a cargo de la obra y los obreros que le mande); en el segundo, porque puede interferir con la respuesta al director de obra, Manuel (arquitecto independiente) explica que “el propietario haciendo uso de la inteligencia tiene que darse cuenta que lo mejor es mantener un equipo que se conoce, y no decir ‘che, mi primo es electricista, podemos hacer la electricidad con mi primo’ porque entonces va a ser un ‘primo electricista’ inserto en un sistema que ya conoce a otro electricista”.

Si bien esta consideración por la formación del equipo y la recomendación es fundamental –en palabras de Mario (arquitecto independiente) “mi peor terror es que se vayan con otro, que les da mucho más laburo”-, obviamente entran en la consideración los costos y las calificaciones. Pero acá aparece una distinción fuerte asociada al tamaño de la empresa: las grandes constructoras y estudios trabajan con empleados asalariados y pagan “por jornal” –directamente, a cada uno según la calificación que acredite en su libreta de fondo de desempleo y de acuerdo a lo que indica el CCT 75/76-, más allá de la administración de bonificaciones excepcionales en términos de “premios”, todos los trabajadores cobran lo mismo; los pequeños estudios, por su parte, pagan “por tanto” a una cuadrilla por la realización de una tarea, en una relación que si bien aparenta ser de subcontratación, no se efectúa por el director de obra –es decir, ese pequeño estudio- sino por el propietario, pero a la vez, ese grupo configura cierta relación estable con el arquitecto o ingeniero a cargo. Mientras que para los primeros la contratación supone la inscripción de los trabajadores en el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción, los segundos, oponen presupuestos: “Generalmente es como todo regateo, un poquito más abajo, un poquito más arriba, a veces se puede llegar con uno, a veces no, le decimos ‘en esta te vas a quedar afuera’,

---

<sup>13</sup> Son varias las citas que podríamos incluir para pensar la cuestión de la exterioridad de los trabajadores contratados a través de la Bolsa de Trabajo de la U.O.C.R.A. y que incluso están asociadas a otras variables y situaciones en torno al control en la obra. Incluimos el siguiente fragmento de la entrevista a Sergio, ingeniero socio de una gran constructora.

*“F-sí, me imaginaba que cuando decías que han tenido 300 trabajadores, a veces, el gremio es como un lugar donde hay mucha oferta, la bolsa de trabajo ...*

S- Sí, no es la mejor oferta ...

F- ¿por qué no?

S- Porque se maneja por relaciones y no por ... por ahí uso un término ... no evaluando la calidad ... son términos que por ahí aplicados a las personas ... por ahí dicen ‘che, este me hace más favores políticos, me defiende más, lo voy a mandar primero que a aquél que por ahí trabaja diez veces más”.

y arreglamos con otro, *con otro conocido siempre*.” (Roberto) Sin embargo, dada la fuerte informalidad e inestabilidad del sector –que implica cierta imprevisibilidad de los caudales de trabajo y por ello impacta en el presupuesto actual que se pasa-, en parte producto de la forma de valorización de las mercancías, no siempre los presupuestos son indicativos de calidades<sup>14</sup>. Según Mario, “la cara, la actitud, el que lo contrata –tanto sea el profesional como el que paga- también tiene mucho que ver, en un momento, ellos se quieren ir, ponele que ‘me quiero ir’, se quieren ir de la obra, y yo no les puedo ‘te hice firmar un contrato, y tal cosa’ ellos se quieren ir: ‘y cuánto vale esto?’ y ‘pff, chau’ [responden una cantidad exorbitante]”. La contratación de este modo, si bien les permite a estos empleadores desentenderse de las cargas sociales, genera tensiones en el control y en la estabilidad de la mano de obra. Para poder establecer los términos del arreglo y cumplir con *su* trabajo (construir una casa de acuerdo con una proyección), deben garantizar que cumplan tanto los trabajadores en sus tareas –y esto lo controlan a través de las certificaciones de avances- como el propietario en sus pagos, porque en definitiva no sólo los trabajadores son recomendados a los empleadores, sino que los empleadores también son evaluados por los trabajadores por su confiabilidad. Por otro lado, la posibilidad de retención de un equipo de trabajo depende de poder ocuparlos con cierta continuidad en un sector que se caracteriza por una producción por proyectos, que en la escala que manejan estos profesionales de pequeños estudios, son particularmente acotados y de clientes con márgenes escasos de inversión (la capacidad de ahorro y acceso al financiamiento de una familia no es la misma que la de una gran empresa).

En cuanto a las calificaciones, podemos pensar que la modalidad de contratación tiene injerencia en cómo se validan y el rol que juegan. La relación salarial implica una contratación individual, la misma se realiza en términos de las calificaciones que acredita el trabajador en su libreta de desempleo y puede ser modificada –sólo en sentido ascendente- por el empleador y eso impacta en la remuneración por hora que percibe (en este caso, el ascenso puede ser administrado como un premio). En la oposición de presupuestos, lo que se contrata es un grupo de personas que se comprometen a realizar en cierto tiempo una tarea determinada y las calificaciones son evaluadas en términos colectivos<sup>15</sup>, el presupuesto no se determina por la cantidad de personas que se empleen, aunque probablemente en la división

---

<sup>14</sup> Así mismo, esta cuestión de los presupuesto se conjuga con la lógica de la recomendación: “si ellos se quedan sin laburo, viste en algún momento (...) el terror es que cuando vos te parás y no tenés cómo, cómo empezás? Ya los conocidos no te recomiendan, y cómo empezás? Tengo que agarrar un laburo, y cómo lo agarrás? Lo paso bajo el presupuesto, ahí engancho y después veo, qué sé yo ... por eso es que es así la mano ...”.

<sup>15</sup> Las calificaciones en términos individuales son determinadas por el contratista a partir del desempeño en la obra. (Vargas, 2005)

del trabajo hacia el interior del grupo se negocie cierta distribución de la paga que sea rentable para los participantes. Si bien en el primer caso, y por la cuestión de la autonomía relativa de las cuadrillas (asociada a cuestiones productivas de la dinámica del proyecto y cuestiones organizacionales del control no permanente), se consideran también estas competencias para el trabajo colaborativo con otros, la contratación individual pone en otra situación a los trabajadores para condicionar la elección de sus compañeros. Este tipo de lógicas permite la introducción de una mayor especialización -“en una obra grande, un tipo que es plomero o que es soldador no va a hacer nada más que eso” (José, socio de Roberto, trabajó en grandes obras como la construcción de las represas Yaciretá, Salto Grande, Piedra del Águila, y alta complejidad como en Hospital de Quemados de Buenos Aires)-, mientras que en la otra, lo que se valora, es la polivalencia, ser “jugador de toda la cancha”. Otra diferencia, a la que refiere Mario vincula estas dimensiones de la contratación y la división del trabajo con la dinámica del proceso productivo: “laburando por jornal, todos laburan lo mismo, todos cobran lo mismo (...) Ahora, cuando vos laburás por tanto, si no tiran parejo, el que tira más siempre está en desventaja, entonces seguramente es el primero que se va a quejar y que va a tener razón y va a tener problemas con los demás, y entonces ahí se te desarma, se te atomiza totalmente el grupo.”

En el contacto y las referencias juegan, en parte, la experiencia y las representaciones sociales producidas y reproducidas en ella. En este sentido, en otro trabajo indagamos las distinciones construidas por parte de pequeños empresarios entre migrantes y no migrantes y algunas en torno a la sindicalización de los trabajadores. Dijimos que “se identifica a los trabajadores inmigrantes con una actitud para el trabajo que los diferencia de los trabajadores argentinos. A veces esa actitud, que es nombrada como *‘apego al trabajo’*, *‘iniciativa de mejora’*, *‘respeto por el trabajo’*, etc., es atribuida a una situación de vulnerabilidad, en otras ocasiones, aparece como inherente a *‘la cultura’* o *‘la mentalidad’* de bolivianos y paraguayos.” (Labiano, 2012). Por contraposición a esto aparecía una identidad argentina muy asociada al lugar del sindicato con matices ambivalentes, siendo considerada por algunos como una forma de aversión hacia el trabajo y por otros, emparentada con una tradición de lucha, y unas condiciones para la protesta, más fuertes. A la vez que la dinámica productiva y de reclutamiento favorece la homogeneidad cultural de los grupos de trabajo, “En cada uno de los casos analizados quienes comparten una determinada adscripción étnica parten del supuesto de que su paisano, por ser tal, posee determinadas características que lo vuelven más confiable en una industria donde los arreglos informales resultan vitales para su

funcionamiento” (Vargas, 2005: 76) y es efectiva en su capacidad de consolidar una valoración positiva por parte de los empleadores.

### Primeras aproximaciones a las regulaciones sociales

Como mencionábamos arriba, tomamos el concepto de regulaciones sociales propuesto por Jamie Peck (1996) por oposición al de la regulación salarial. Si bien el mercado que es objeto de nuestro análisis es particularmente “irregular”, en el sentido de presentar una fuerte informalidad –según los datos del Censo 2010 (INDEC) de los empleados u obreros privados y trabajadores familiares, sólo el 55% realiza aportes o le descuentan-, consideramos que las estrategias de los actores involucrados producen posibilidades e imposibilidades que generan diferencias y desigualdades en la dinámica del mercado de trabajo y estructuran los escenarios disponibles en los que se reproducen esas mismas prácticas. Estas regulaciones sociales son de diferentes órdenes y están vinculadas con la capacidad de impresión de los propios intereses que tienen los diferentes actores, en un marco de mercantilización capitalista del trabajo, es decir en el contexto de relaciones asimétricas entre los detentores del capital y aquellos que ofrecen su fuerza de trabajo.

Por un lado, existen instituciones políticas como el Convenio Colectivo de Trabajo 75/76 y las regulaciones complementarias vinculadas al asentamiento de los trabajadores y las empresas en el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción. A partir de ellas se establecen unas condiciones para la contratación y el trabajo, como la libreta de fondo de desempleo, que define una remuneración por horas en relación a la calificación acreditada. Sin embargo, las condiciones de producción y de la competencia entre ejecutores de pequeñas obras, “estimulan” la evasión de las responsabilidades patronales y la subcontratación.

Luego, podemos mencionar una ordenanza del municipio de la ciudad de La Plata en 1997 a través de la cual determina que el “70 por ciento de las personas que realicen tareas de construcción en el partido de La Plata debían tener su domicilio en la zona” (Farace, 2013: 22). Ésta es retomada por la seccional platense de la U.O.C.R.A. para reclamar el cumplimiento del artículo 9 del citado Convenio Colectivo de Trabajo, que establece que “las empleadoras que ejecuten obras en el ámbito de actuación en obras de las seccionales de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina deberán contratar personal por intermedio de la bolsa de trabajo que corresponda, atendiendo al lugar de ejecución de la obra”. Su mayor o menor éxito depende tanto de la capacidad de movilización como de la construcción de la oferta de puestos de trabajo y la demanda de mano de obra, que se realiza



histórica y localmente (De la Garza, 2003; Peck, 1996). Pero podemos observar simultáneamente, que existe una caracterización fuertemente negativa por parte de los empleadores, que incide en la configuración de las expectativas de empleabilidad de esos trabajadores. Ahora bien, ¿cuál es el carácter de estas representaciones? ¿Qué potencialidad tienen para generar o contener regulaciones (formales o factuales)? ¿Cómo se dirimen estas tendencias encontradas en un contexto de legalidad laboral, en un sector que tiene a prácticamente la mitad de los trabajadores en negro y que a la vez ocupa, muchas veces, el lugar de empleo refugio?

Mientras los trabajadores afiliados a la U.O.C.R.A. disputan el límite de la exclusión o inclusión en el mundo laboral, a partir de la identificación y la práctica sindical, los migrantes hacen uso de la etnicidad “como recurso” (Vargas y Trpin, 2004), encuentran una afinidad entre la especialización étnica vertical, la capacidad de reclutamiento de mano de obra a través de las redes sociales de parentesco y compadrazgo y la legitimación de una conducta en el trabajo que se opone a la confrontación de los locales –“son argentinos, pero trabajan como si fueran un migrante”-. Sin embargo, forman parte de la mayoría no registrada, trabajan a destajo y en muchas ocasiones están en condiciones desiguales para aprovechar la etnicidad como recurso: “una adición de plusvalor absoluto obtenido en la jornada de trabajo pautada, instalando la práctica de la extensión de la jornada no remunerada. Práctica que es acatada y no discutida por el trabajador migrante por códigos de lealtad hacia el contratista” (Bruno, 2008). Estos aportes si bien son aparentemente contradictorios, se muestran complementarios al considerar las representaciones que efectivizan ese recurso mediante la preferencia en el reclutamiento y las prácticas que priorizan a los contratistas bolivianos porque “trabajan de sol a sol”. Sin embargo, nuestras indagaciones no son suficientes para definir cuáles son las regulaciones que estructuran este conjunto si son producto de prácticas positivas, por ejemplo orientadas a garantizar la autonomía del propio grupo familiar y social frente a la subordinación político-sindical o laboral, o si en realidad las podemos considerar como un efecto de las disputas por las regulaciones del segmento “en blanco”.

Finalmente, nos parece que hay un indicio para comprender la configuración de las relaciones laborales y las regulaciones sociales del mercado de trabajo en la relación que se establece entre producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

## Conclusiones

Luego de situarnos teóricamente en las discusiones en torno a la estructuración de los mercados de trabajo, realizamos un repaso por las principales características de la forma de

producción de la construcción en nuestro país. En ellas pudimos observar algunos rasgos particulares que condicionan las estrategias de organización y control del trabajo, así como algunos atributos que deben poseer los trabajadores.

Más tarde, describimos algunos rasgos de los empleados, del trabajo y del mercado de trabajo en la construcción. En la figura 1, intentamos dar cuenta, esquemáticamente, de la ambivalencia y la porosidad entre las relaciones sostenidas por estas figuras.

Nos interesó mostrar, principalmente, la imbricación entre clientes, ejecutores y reclutadores a la hora de diferenciar los circuitos de acceso al empleo. Según Coremberg existen “Mercados de trabajo duales como consecuencia del uso tanto de tecnologías tradicionales como intensivas en el uso de mano de obra calificada” (2008:6) Sin embargo, siguiendo a Panaia (2004) en su reflexión sobre los bajos niveles de industrialización, aún en grandes emprendimientos, creemos que esta dualidad excede al factor tecnológico y está vinculada a las características integrales del proceso productivo que reseñábamos arriba –que van en detrimento de la posibilidad de economías de escala-, que revierten en lógicas y condiciones desiguales en el actual marco legal específico de las relaciones laborales (CCT 76/75). Sólo un reducido número de empresas cuentan con un caudal de trabajo, por el tipo de obras que encaran (extensivas en tiempo y la cantidad de personas involucradas), que les permite enfrentar exitosamente la competencia estableciendo relaciones salariales. El resto, participa del mercado dándose diferentes estrategias para sortear, a la vez que reproducen, la zona gris en torno al control en el proceso de trabajo y la contratación de la mano de obra producidas por las múltiples mediaciones entre el reclutamiento y la ejecución.

A pesar de estas diferencias, ese mismo conjunto de características del proceso productivo tal como se lleva a cabo en nuestro país atraviesan los desafíos para la producción tanto de grandes como de pequeños entrepreneurs: la organización por proyectos acotados temporal y espacialmente, la variabilidad de los mismos y la autonomía relativa de los actores. La sucesión de los proyectos es la que consolida las relaciones entre arquitectos y contratistas y trabajadores, cada obra que llega a buen puerto es fundamental para el futuro de la relación y es en esa perspectiva temporal que se administran “premios” –tener en cuenta para la siguiente obra- y “castigos” –“no laburar más con ese tipo”, el desprestigio- y en la que cobra un sentido fuerte la recomendación. Por eso sostenemos que estas estrategias informales de control del proceso productivo orientan y se ponen en juego ya en la contratación.

## Bibliografía

- BEAZLEY, R. I. y LACCHINI, C. (2008) “Las redes sociales como determinantes de la informalidad laboral” en *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. Banco Mundial; Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- BRUNO, S. (2008) “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. Una revisión de categorías: desde el ‘nicho laboral’ a la ‘plusvalía étnica’”, en *Población y desarrollo*, n° 36, Universidad Nacional de Asunción-Facultad de Ciencias Económicas y Fondo de Naciones Unidas para Actividades de Población (FNUAP), Asunción.
- CAMPOS, M. (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; Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- CARRILLO, J. y HUALDE, A. (1992) “Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras”, en COLEF, *Industria Maquiladora y Mercados Laborales*, Ciudad Juárez, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pp.79-110.
- COREMBERG (2008) “Perfil del crecimiento de la industria de la construcción argentina: capitalización y productividad en la recuperación 2002-2007” Cámara Argentina de la Construcción.
- ----- (2013) *Cadena de valor de la industria de la construcción*, Buenos Aires, FODECO.
- DE LA GARZA TOLEDO, E. (2003) “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica a los enfoques económico y sociodemográfico”, Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), Hermosillo, Sonora. Memorias.
- FARACE, R. (2013) “Prácticas y estrategias sindicales en los trabajadores de la construcción: El caso de la UOCRA La Plata (1997-2012)”. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.839/te.839.pdf>
- FUNDACIÓN OBSERVATORIO PYME, (2013) *Programa de investigación conjunta: Innovación, empleo y formación*. Buenos Aires, FICS – Cámara Argentina

de la Construcción.

- LABIANO, F. “Al argentino el trabajo no lo dignifica!. Aproximaciones a la participación de lo moral en las representaciones sobre el trabajo y la inmigración en empleadores del sector de la construcción, La Plata (2011-2012)”, publicadas en las Actas en soporte digital de las VII Jornadas de Sociología de la UNLP y II Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, Diciembre 2012..
- PANAIÁ, M. (1985) *Los trabajadores de la construcción: cambio y evolución del empleo en la industria de la construcción argentina*, Buenos Aires, Ediciones del IDES
- ----- (1990) “Crisis y trabajo precario en la construcción” en GALIN, P. y NOVICK, M. *La precarización del empleo en Argentina*. CEAL-CIAT/OIT-CLACSO
- ----- (1998) “Gestión del proyecto, gestión del proceso productivo y gestión de empresas en el sector de la construcción” en *Estudios del Trabajo*, N° 15, ASET, Buenos Aires.
- ----- (2004) *El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconclusa*, Buenos Aires, Nobuko.
- PECK, J. (1996) *Work-Place. The social Regulation of Labor Markets*. Nueva York, The Guildford Press.
- PRIES, L. (2000) “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en DE LA GARZA TOLEDO, E. (coordinador), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, COLMES-FLACSO, UNAM. FCE.
- 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, P. (2005), *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia.
- VERGARA, A. (2013) “Informalidad laboral en el sector de la construcción en la Argentina (2004/12) en 11° Congreso de ASET, Buenos Aires.
- VITELLI, G. (1976) *Competencia, Oligopolio y Cambio Tecnológico en la Industria de la Construcción. El caso Argentino*. Buenos Aires, BID-CEPAL.