

2

LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INFORMAL EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL AMBA*

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es el resultado de una investigación¹ cuyo objetivo fue indagar acerca de las características y modalidades de las relaciones laborales informales predominantes actualmente en la industria de la construcción en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y partidos del Gran Buenos Aires.

El concepto de informalidad alude a una realidad compleja, multifacética, que presenta cambios en el tiempo y según los contextos geográficos.

Las condiciones de precariedad en el mercado de trabajo se han generalizado y si a ellas se adiciona una situación de informalidad laboral, aumentan la vulnerabilidad y el riesgo, no sólo en las actividades laborales de los trabajadores sino también en la vida cotidiana de sus familias. El efecto de estas condiciones puede ser distinto de acuerdo al tipo y uso que los trabajadores hagan del capital social y cultural que hayan acumulado en su trayectoria social y ocupacional.

La relevancia de este estudio está dada por la importancia de la informalidad como relación laboral en el sector de la construcción, ya que es uno de los que presenta mayor porcentaje de trabajadores en la situación mencionada. Esta se da tanto en las unidades productivas existentes como dentro de las distintas categorías ocupacionales.

Se trató de una investigación exploratoria basada en una metodología cualitativa, utilizando la entrevista como principal medio de recolección de la información. Si bien la muestra no fue representativa de la población, se buscó que en ella estuvieran presentes los distintos actores² que intervienen en la industria de la construcción. En el caso de los trabajadores, se procuró reflejar parte de la heterogeneidad existente en dicho universo (categoría ocupacional, oficio, edad, nacionalidad y nivel de instrucción)³.

* Estudio realizado por Ernesto Pastrana, Master en Sociología, profesor e investigador de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (empastrana@uolsinectis.com.ar); Clide López, Lic. en Sociología de la Universidad Nacional de Buenos Aires (clidelopez@gmail.com); Verónica Di Francesco, Lic. y Profesora en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (vdfrancesco@arnet.com.ar). Se agradecen los comentarios y sugerencias del Arq. José Cargnel efectuados sobre el texto del artículo.

¹ Esta investigación se produjo en el marco de una consultoría realizada entre agosto y diciembre del año 2007 para el Proyecto "Sistema de información para la evaluación y el monitoreo del empleo, el trabajo y la inclusión social", PNUD ARG/04/034, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

² Los asalariados formales e informales, los cuentapropistas, el empleador informal y la UPI, el empleador formal y la UPF, y los profesionales.

³ Se efectuaron 31 entrevistas, de las cuales una fue realizada a un referente institucional, cuatro a empresarios de la construcción, cinco a profesionales (arquitectos, ingenieros, maestro mayor de obra), cinco a

Se entrevistaron trabajadores en las obras de construcción de vivienda unifamiliar, multifamiliar y las casas de los barrios privados o countries; también, en las edificaciones destinadas a usos, comerciales y profesionales. Los tipos de intervención comprendieron las obras nuevas, las de rehabilitación o ampliación, así como las de mantenimiento o reparación. Para abarcar la heterogeneidad y diversidad del sector se tomaron en cuenta: el tamaño de la obra, la dimensión de la empresa y la presencia relativa de empleo informal.

A partir de la sistematización y análisis de las opiniones vertidas y de las percepciones de los principales actores entrevistados, que desempeñan distintas funciones en el sector, se desarrollan los principales capítulos del presente artículo. En otras palabras, se expone el "imaginario" que los mismos tienen sin ser, necesariamente, contrastado por los autores con la realidad fáctica.

Los temas abordados en el artículo incluyen en primer término una caracterización del sector y del empleo. A continuación, a partir del análisis de las opiniones vertidas por los entrevistados, se explicitan los ámbitos específicos en los que predomina el trabajo informal y sus causas. Se colocó el acento en la caracterización de los procesos y lógicas más significativas de la conformación y el funcionamiento de las unidades económicas informales.

Finalmente, se expone una descripción de las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo, junto al análisis del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y las acciones que deberían desarrollar el Estado y otros actores con el objetivo de reducir el trabajo informal.

1. DEFINICIONES CONCEPTUALES Y EL MARCO LEGAL QUE REGULA LAS ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN

Acorde con las definiciones conceptuales expuestas en un informe que analizó los resultados de la aplicación de un módulo de informalidad laboral de la Encuesta Permanente de Hogares (MTEySS/BM/INDEC, 2007), se distinguen dos tipos de unidades productivas, que se diferencian por las siguientes características:

- Unidad productiva formal (UPF): es aquella que cumple al menos con alguna de las normas tributarias, contables y laborales que rigen para la industria de la construcción.
- Unidad productiva informal (UPI): es aquella que incumple con la totalidad de las normas citadas.

contratistas y 16 a obreros. El promedio de edad de los trabajadores entrevistados es de 46 años, con una experiencia laboral en el sector que supera en la mayoría de los casos los diez años. Independientemente de la categoría ocupacional y del oficio, la mayoría de los trabajadores consultados han completado el nivel de educación primaria, salvo dos personas que finalizaron los estudios secundarios. En cuanto a la categoría ocupacional, se entrevistaron contratistas, oficiales, medio oficiales y peones de distintos oficios, tales como albañiles, plomeros y pintores. Otra de las características de los trabajadores de la construcción es la fuerte presencia de inmigrantes, tanto del interior del país como de países limítrofes. La principal causa que motivó el traslado hacia los centros urbanos fue la búsqueda de más y mejores oportunidades de trabajo e ingresos.

Asimismo, se distinguen tres tipos de categorías ocupacionales: el empleador, el cuentapropia y el asalariado.

- Empleador: las condiciones que organizan los procesos de trabajo en una obra se establecen en un contrato en el que se asigna la denominación de “contratista”⁴ a la persona que conduce la unidad productiva que asume el carácter de contratista principal. Esta cumple la función de empleador con relación a las personas que trabajan a su cargo, y es quien asume la responsabilidad de la dirección de la intervención frente al “comitente” que es el propietario de la obra. El empleador puede ser:
 - *Formal*: es el que cumple con alguna de las regulaciones tributarias, contables y laborales que rigen para la industria de la construcción.
 - *Informal*: en oposición al anterior, es el que incumple con todas las regulaciones existentes.

- Trabajador por cuentapropia:
 - *Formal*: es aquel que desarrolla una actividad específica laboral para su propio emprendimiento económico o unidad productiva, cumpliendo con alguna de las normas que regulan sus actividades económicas y las obligaciones previsionales, pudiendo contratar uno o dos ayudantes para desarrollar su tarea.
 - *Informal*: es aquel que desarrolla una actividad laboral para su propio emprendimiento económico o unidad productiva, sin cumplir con las normas que regulan las actividades económicas, ni con las obligaciones previsionales.

- Asalariado:
 - *Formal*: se encuentra trabajando con la protección que establece la legislación laboral vigente.
 - *Informal*: se encuentra trabajando sin protección de la legislación laboral.

Todos los trabajadores que se desempeñan laboralmente en una UPI son informales por definición, independientemente de su categoría ocupacional. En cambio, en las UPF pueden encontrarse asalariados, subcontratistas y/o cuentapropistas registrados o no registrados.

En cuanto al marco legal, las distintas actividades que se desarrollan en el sector de la construcción están reguladas por la Ley N° 22.250 dictada en julio 1980 y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 del año 1976.

La Ley 22.250 comprende a los empleadores de la industria de la construcción que ejecuten obras de ingeniería o arquitectura, los empleadores de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción y los trabajadores dependientes de dichos empleadores. Respecto al régimen de preaviso y despido, dicha norma establece obligaciones diferentes de las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para los empleadores y los trabajadores. En el marco de la ley se creó un Fondo

⁴ Se debe aclarar que en el caso de la industria de la construcción se denomina “subcontratistas” al resto de las empresas involucradas en el proceso de ejecución de una obra y que quedan subordinadas a las condiciones impuestas por el contratista.

de Cese Laboral⁵, y el organismo regulador fue el Registro Nacional de la Industria de la Construcción. En 1996, las funciones y servicios prestados por dicho registro fueron transferidos al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), que funciona como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con competencia en todo el país⁶. En dicho registro se deben inscribir tanto el empleador como el trabajador.

Deben regirse por la Ley de Contrato de Trabajo, quedando exceptuados de la Ley 22.250, el personal de dirección, administrativo o profesional de las empresas de construcción o industrias complementarias, el propietario de un inmueble que no siendo empleador de la industria de la construcción construya, repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él a esos efectos, la administración pública nacional, provincial y municipal y, por último, las empresas del Estado.

Una especificación es necesaria: en el caso de los trabajos de obra efectuados en el domicilio del propietario, éste no tiene responsabilidad civil, comercial ni laboral si son llevados a cabo por una empresa, siempre y cuando la misma cumpla las obligaciones que tiene como tal. Por el contrario, cuando el dueño acuerda directamente con las personas que realizarán obras en su inmueble, asume la responsabilidad civil y comercial que corresponda, no así la laboral si los trabajadores les entregan las facturas por los servicios prestados.

2. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO

En comparación con otros sectores de la industria, el sector de la construcción presenta características distintivas que refieren a: la forma de organización del proceso de producción; la coexistencia de procedimientos industriales y tradicionales y de diversas especialidades que confluyen en una misma obra; y los tiempos de trabajo que involucra la producción, que no responde a la lógica de serialidad típica de otras industrias.

Según Marta Panaia (2004), es posible diferenciar por lo menos tres sistemas productivos: el tradicional, la construcción industrializada o semiindustrializada y la industrialización liviana de viviendas.

En relación con los mismos, en el caso específico de la Argentina, la construcción tradicional ha sido históricamente una industria que, con una baja inversión de capital, es capaz de convertirse en una importante generadora de empleo. Orienta su demanda tanto a trabajadores asalariados como no asalariados y personas en situación de ilegalidad –generalmente inmigrantes de países limítrofes– y se caracteriza por el predominio de bajos niveles de calificación de la mano de obra.

En este universo debemos incluir una importante franja de subcontratistas, que

⁵ La Ley 22.250 establece que el empleador debe realizar un aporte mensual del 12% de la remuneración que perciba el trabajador en una cuenta a su nombre, durante el primer año de prestación de servicios. A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del 8%. El trabajador dispondrá del dinero depositado en el Fondo de Cese Laboral al finalizar su relación laboral con el empleador. En caso de fallecimiento, sus descendientes se beneficiarán de este aporte.

⁶ Dicho organismo está integrado por la Cámara Argentina de la Construcción, la Unión Argentina de la Construcción y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).

mantienen procedimientos tradicionales de producción y lógicas paternalistas en la forma de conducción y realización de los trabajos.

Otra de las características que se destaca de dicho sistema es que la construcción se realiza *in situ*; se la conoce también como la “fábrica sin techo”. Es una industria de proceso variable, con gran autonomía de gestión, donde se utilizan tecnologías de proceso y de producto, se produce por proyecto y hay una baja composición orgánica de capital.

A diferencia de esta, la construcción industrializada y semiindustrializada, que se apoyan en la industria de los componentes, realizan trabajos de montaje en obra, utilizan tecnología de producto y de proceso para bienes de consumo y tecnología organizativa, y requieren mano de obra con mayor calificación, reduciendo el empleo de los no calificados. En tanto, en la construcción industrializada liviana (sistema de más reciente instalación), la vivienda se produce en fábrica y se arma *in situ*, utilizando un sistema de ensamblaje. Sus procedimientos productivos se hallan totalmente computarizados y la mano de obra que se demanda para realizar el armado recibe la capacitación apropiada para desarrollar funciones muy específicas.

El universo del sector de la construcción presenta una alta heterogeneidad interna y de atomización territorial, donde en un mismo proyecto y en la fabricación de un mismo producto se presentan lógicas empresarias diferentes (comercial, profesional y paternalista), predominando una u otra según el tipo de empresa, su tamaño y las características de la obra.

Asimismo, se trata de una industria fuertemente procíclica, que como ya se expuso anteriormente funciona como generador de empleo en períodos de crecimiento de la economía, produciendo una redistribución importante de la población y creando “cuencas de empleo”, que ante períodos de recesión pueden convertirse en “cuencas de desocupación” y de fuerte presión social (Panaia, 2004).

Otra característica que presenta actualmente la industria a nivel mundial es una relación inversa entre la distribución del empleo respecto a la distribución de la producción, siendo los países desarrollados los que concentran la mayor producción mundial de la industria con bajas tasas de empleo, en tanto lo opuesto se presenta en las naciones en vías de desarrollo⁷.

La preeminencia del sistema de contrataciones y subcontrataciones, modalidad que era una práctica habitual en países en desarrollo, hoy tiene vigencia en países desarrollados bajo la extensión del trabajo temporal, incidiendo en un cambio en las condiciones contractuales, que presentan una mayor flexibilización laboral. Este proceso permitió a las grandes empresas desligarse de ciertas responsabilidades vinculadas al trabajo directo en obra, concentrándose en las actividades de gestión y coordinación; un efecto de ello fue el aumento del número de empresas medianas y pequeñas y la existencia de menos empresas grandes en el sector.

Se presentan diferencias en cuanto a la gestión y la organización del trabajo relacionadas con la dimensión de las empresas. En empresas grandes, existe alta estabilidad y complejidad burocrática, una diferenciada estratificación y jerarquización de tareas, criterios definidos de selección y promoción personal. Por el contrario, en empresas

⁷ Se estima que el universo de trabajadores de la construcción en el mundo asciende a 111 millones (OIT, 2001).

medianas y pequeñas prima la superposición de roles, criterios de selección de personal basados en la confianza y la recomendación, y una menor jerarquización técnica.

En la subcontratación la flexibilidad es alta y depende de las características del proyecto. En muchos casos, las empresas se limitan a mantener un número muy bajo de trabajadores de confianza calificados para los puestos clave y, eventualmente, contratan a otros de acuerdo a sus necesidades.

A continuación se presentan algunos datos cuantitativos que connotan la relevancia que adquiere en la sociedad la temática aquí abordada.

En el estudio sobre informalidad laboral ya mencionado, que se refiere a datos del segundo semestre de 2005, de los 5.300.000 trabajadores existentes en el Gran Buenos Aires, el 45% está en situación de informalidad laboral, independientemente del sector de actividad en el que se inserten. Sin embargo, la presencia de esta situación laboral es claramente diferencial por sector de actividad, siendo la industria de la construcción una de las que concentran los valores más altos en la economía.

En el caso específico del sector, el 71% de los asalariados son informales, y se distribuyen en las siguientes categorías respecto al total de los trabajadores dependientes: 53% se desempeñan laboralmente en unidades productivas informales, 12% trabajan en unidades productivas formales y, por último, 6% en unidades productivas sin que se especifique su condición de formalidad (MTEySS/BM/INDEC, 2007).

Los asalariados no registrados se concentran mayoritariamente en actividades que requieren hasta tres empleados. Sobre este punto, cabe mencionar que en la construcción no hay muchas obras nuevas que puedan ejecutarse con menos de tres obreros y se destaca que el peso de los trabajadores no registrados corresponde a “mejoras y reparaciones de vivienda” efectuadas especialmente en el domicilio del cliente.

Entre los trabajadores independientes (empleador o cuentapropista), la incidencia de la informalidad supera el 70% respecto del total que se desempeña en esa categoría ocupacional en la construcción. Otro indicador que debe ser señalado es que, si se considera el total de trabajadores independientes en la economía, el 21% de ellos desempeñan sus actividades en la rama aquí estudiada (MTEySS/BM/INDEC, 2007).

Con respecto a la ubicación geográfica, se observa que en la Argentina un 50,6% de los trabajadores de la construcción se desempeña laboralmente en el Gran Buenos Aires (MTEySS/BM/INDEC, 2007).

El porcentaje de empleo no registrado presenta claros signos de disminución a partir del año 2004, según las cifras publicadas en diversos informes de coyuntura efectuados por el IERIC (2007a) y los propios datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

3. EMPLEO E INFORMALIDAD DESDE LA MIRADA DE LOS DIFERENTES ACTORES

Del análisis del material relevado en las entrevistas con los diferentes actores resulta pertinente destacar: los ámbitos en los que predomina el trabajo informal y sus causas; las lógicas predominantes en su constitución y su funcionamiento; ciertas características de las trayectorias laborales de los trabajadores; y las condiciones de seguridad e higiene en las que desarrollan su actividad.

3.1. Ámbitos en los que predomina el trabajo informal y sus causas

3.1.1. *Dónde predomina el trabajo informal*

En el sector de la industria dedicado prioritariamente a la construcción de viviendas y locales comerciales en el ámbito privado, la magnitud de la presencia de trabajadores y unidades productivas informales varía, principalmente, de acuerdo al tipo de intervención, escala de la obra y área geográfica.

Las intervenciones destinadas a la reparación, remodelación o ampliación de inmuebles que, en su gran mayoría, se realizan en pequeña escala, y las tareas de poca complejidad que pueden ser efectuadas por trabajadores con escasa calificación muestran una mayor presencia de informalidad laboral.

En las obras de construcción de reducidas dimensiones es donde se observa, relativamente, la más importante concentración de trabajo informal en sus distintas modalidades. En especial, en las que se ejecutan en el interior de los domicilios. Situaciones que concentran el esquema de trabajo autogestionado y de pequeña escala, pero de gran motivación para changarines, medios oficiales y colocadores.

Por el contrario, es en la construcción de edificios de gran escala, realizados por grandes empresas, donde se verifican los mayores niveles de formalidad. No obstante, una cuestión a considerar, en el contexto de un creciente proceso de externalización que atraviesa el proceso productivo, es la informalidad en las subcontrataciones que realizan las mencionadas empresas. Generalmente, las primeras empresas contratadas revisten altos niveles de formalidad laboral y, al ir progresando en la terminación de las obras, se presentan mayores situaciones “grises” que luego pueden continuar hasta derivar en la predominancia de condiciones de trabajo directamente en “negro”.

Diferenciando por contexto geográfico, la presencia en el Gran Buenos Aires de trabajo informal es más significativa que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, en muchos casos en los barrios cerrados, al limitarse la entrada a los inspectores, se facilita la construcción de viviendas con trabajadores o unidades productivas informales.

3.1.2. *Las condiciones del contexto y causas que facilitan o son funcionales a la existencia de trabajo informal*

En primer lugar fue mencionada la existencia de una conducta, extendida en amplios sectores de la sociedad, que induce al incumplimiento de las normas y leyes vigentes, siendo parte de ella la conducta empresaria de no respetar las regulaciones respecto a las relaciones laborales formales.

Los argumentos citados sobre las condiciones propias de los trabajadores refieren la existencia de una pérdida de conciencia del derecho a un trabajo digno que implica la formalidad y de capacitación en la formación para la inclusión social y productiva, en comparación con la realidad existente en otras coyunturas políticas y socioeconómicas del país. A esto se suma que, en un contexto de altas tasas de desempleo, tiende a aumentar el número de trabajadores en situación de informalidad, ya que la escasez de trabajo obliga a que un trabajador desocupado acepte las condiciones laborales unila-

terales que se le ofrezcan en el mercado, como bien muestran los datos del módulo de informalidad laboral de la EPH.

La peculiaridad de la actividad de la construcción en cuanto a la dispersión geográfica de los sitios de trabajo y, en consecuencia, de la mano de obra ocupada dificulta la acción colectiva de los trabajadores, ya que no están concentrados territorialmente. Esta acción colectiva también se percibe como obstaculizada por una falta de identidad laboral y de valorización positiva de su empleo, especialmente en aquellos trabajadores menos calificados.

Los bajos niveles de educación formal y de calificación laboral entre los trabajadores fueron mencionados como una causa que contribuye a limitar las posibilidades de incorporación a otros ámbitos del mercado laboral.

Los altos costos de las cargas sociales para pasar a un trabajador de informal a formal son también razones frecuentemente expuestas, e incluso se mencionó la práctica en empresas formales de la reducción de costos laborales mediante la incorporación de un porcentaje de asalariados en negro, corriendo el riesgo de la aplicación de sanciones si se llevara a cabo una inspección⁸. Esto desde luego es consistente con la presencia de una importante evasión impositiva de carácter general, en IVA y Ganancias, cuyo circuito se completa así con la evasión en el ámbito laboral.

Sin embargo, en contraposición con quienes sostienen que la formalización de los trabajadores implica altos costos y una disminución en la rentabilidad de las empresas, otros plantean que las posibilidades de formalización de las unidades productivas dependen de que desarrollen una estrategia empresarial planificada y eficiente, programando y previendo el desarrollo del sector, y asegurando la existencia de condiciones equitativas para la competencia en el conjunto del mercado.

El trabajo informal, que se concentra en el domicilio particular donde el propietario es el contratante, se produce en parte por las diferencias de precios que presentan los servicios de los trabajadores cuentapropistas y las UPI, en comparación con las empresas formales, unido al desconocimiento sobre los riesgos e implicancias económicas que acompañan esta forma de contratación.

Asimismo, los insuficientes y poco efectivos controles que realizan los organismos estatales de contralor y la escasa aplicación de las sanciones correspondientes a las infracciones –en especial en el Gran Buenos Aires– fueron otras de las causas mencionadas. Estas acciones de control y fiscalización se encuentran condicionadas por la dispersión geográfica de las construcciones; en muchos casos por su poca visibilidad y también por la corta duración de cierto tipo de obras y trabajos específicos.

3.2. Lógicas de constitución y de acción del trabajo informal

Los intereses, conocimientos y percepciones propios de los distintos actores que desempeñan funciones diversas en la industria de la construcción definen las diferentes lógicas.

En los asalariados, el estatus formal o informal es decidido por el contratante, independientemente de la voluntad del trabajador. En su gran mayoría, los trabajadores

⁸ Respecto a los costos de formalización de un obrero de la construcción, no hubo una estimación homogénea entre los entrevistados, variando entre el 25 y el 60% el aumento que implicaría respecto al salario que percibe un trabajador en negro. Un entrevistado aclaró que tener trabajadores en blanco supone tener una empresa formal, y que esto conlleva otras complejidades y costos.

manifiestan su preferencia por una relación laboral formal por las prestaciones asociadas a ella; sin embargo, frente a una oportunidad laboral, priorizan la obtención de un trabajo más que las condiciones de formalidad del mismo.

El ingreso y egreso de la formalidad es una constante en el sector, que los trabajadores consideran con cierta naturalidad. En algunos casos, los trabajadores no cuestionan tener el estatus de informalidad; por ejemplo, cuando el salario de bolsillo es mayor, cuando están cobrando una jubilación o pensión, cuando son beneficiarios de un programa social o por otros motivos. Entre los trabajadores registrados, es una práctica extendida realizar trabajos los fines de semana como independientes en condiciones de informalidad.

Al evaluar los trabajadores los beneficios y perjuicios de la informalidad laboral, predomina una mirada en la cual, si bien el trabajo en negro les permitiría obtener un mayor ingreso, también admiten que los riesgos son mayores, ya que no cuentan con Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) ni habitualmente con los elementos de seguridad necesarios como arneses, cascos, calzados especiales y otros. El trabajo registrado incluye todos los beneficios sociales, aportes jubilatorios, cobertura social, ART, fondo de desempleo, vacaciones y presentismo; todo lo cual es contrastado por el obrero al comparar la situación del trabajador formal e informal.

Los períodos de crecimiento y decrecimiento de la industria condicionan la continuidad y permanencia del trabajador en el mercado, en un sector donde además la temporalidad de la relación laboral es una característica vinculada al proceso de ejecución de obra. Estas situaciones adquieren una relevancia significativa en términos de inclusión y exclusión social cuando ocurren en contextos de altas tasas de desocupación.

El trabajador cuentapropista, quien tiene la opción de la inscripción como monotributista, para formalizar en parte su actividad interviene en el mercado de la construcción generalmente alternando la realización de trabajos de manera formal e informal según los requerimientos de quien le demanda sus servicios como trabajador.

En esta categoría laboral, a medida que el trabajador adquiere experiencia y relaciones, comienza a absorber mayor volumen de trabajo y se transforma en un contratista que, de acuerdo a la Ley 22.250, debería formalizar esta incipiente unidad productiva o, en el caso de trabajar directamente para el dueño de la vivienda, adecuarse a la normativa prevista en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las diferencias entre los asalariados y el cuentapropista o el empleador son marcadas, ya que estos dos últimos poseen autonomía y capacidad de gestión; cuando se trata de un contratista, a las cualidades señaladas se agrega la capacidad de conducción de la cuadrilla de trabajo. La permanencia en el mercado laboral de los empleadores informales está, en cierta medida, asegurada porque poseen una mayor calificación producto de la experiencia; asimismo, al ser quienes tienen los contactos con los clientes, cuando hay menos demanda de trabajo ellos continúan en actividad, disminuyendo el número de trabajadores bajo su mando.

El ámbito de trabajo de un cuentapropista o empleador informal es, generalmente, en obras de dimensiones chicas o medianas, realizando intervenciones que varían entre la obra nueva y la refacción y/o ampliación, trabajando tanto para clientes particulares como para profesionales. En cuanto a los acuerdos que establecen con los clientes, se

presenta un presupuesto por trabajo terminado, que se va saldando a medida que avanza la ejecución de la obra; es de fundamental importancia para el contratista saber calcular la relación tiempo y costo del trabajo a efectuar, a fin de no tener que afrontar pérdidas y poder prevenir eventuales modificaciones del mercado.

En el caso de los contratistas que conforman una unidad productiva informal, las causas principales que manifiestan para la no formalización pueden sintetizarse en la discontinuidad laboral, el no requerimiento por parte del cliente del cumplimiento de la normativa vigente, sumado generalmente a la falta de supervisión de los organismos de control. A estas situaciones se agregan, por un lado, las dificultades que encuentran para poder adecuarse al marco legal, administrativo y tributario para funcionar como una unidad formal y, por otro, la convicción de que la formalización de la unidad productiva implicaría un aumento en el presupuesto final de obra que les quitaría competitividad. Es necesario aclarar que el contratista puede ser un monotributista que factura, aunque contrate trabajadores de manera informal.

A estas condiciones objetivas enunciadas se adicionan las percepciones subjetivas de los contratistas, respecto al desconocimiento de las “nuevas reglas de juego” asociadas a la formalidad que la unen a la necesidad de adquirir conocimientos específicos que ellos no tienen (contables, administrativos, tributarios, legales, de gestión, etc.). Se plantean la adquisición de estos conocimientos vinculándolos exclusivamente a la posesión de un mayor nivel de educación formal y no a la posibilidad de aprenderlos por otros medios.

Sin embargo, a pesar de estos motivos, los empleadores informales suelen reconocer que de continuar absorbiendo cada vez mayor cantidad de trabajo tendrán que registrarse, ya que a mayor crecimiento y visibilidad, mayor necesidad de formalizarse; pero mientras puedan, manifiestan su intención de seguir desarrollando la actividad de manera informal, porque dicha situación no representa un obstáculo para conseguir clientes y trabajo. Para desarrollar legalmente su trabajo deberían recurrir a los servicios de un contador que controle sus aportes y elabore sus balances. Ello implica un gasto en el porcentaje de facturación, es decir, una nueva carga que podría disminuir la competitividad de la UPI.

En la lógica de funcionamiento de una unidad productiva, la informalidad es una de las causas que le imponen un “techo” a su desarrollo, o al menos lo dificultan notablemente.

En el caso de las unidades productivas formales (UPF), la lógica predominante para actuar en el marco de la normativa laboral está principalmente relacionada con los márgenes de rentabilidad, las posibilidades de expandir la competencia en el mercado y el nivel de fiscalización y sanción de los organismos de control. Los empleadores son, por estas razones, los que deciden el nivel de cumplimiento total o parcial de la legislación laboral.

Una costumbre que parece ser bastante habitual es el pago de un *plus* en negro por encima del salario de convenio, sin que se efectúen las retenciones ni los aportes correspondientes, con el propósito de disminuir el costo de la mano de obra. También otro tipo de arreglo es en el que se acuerda el trabajo “por tanto” y no por jornal, que en muchos casos le conviene a las dos partes involucradas.

Una práctica, también extendida en el sector de la construcción, es la contratación sin registrar de un porcentaje de los trabajadores que componen una UPF. Asimismo, se

dan situaciones en las que el empleador retrasa o directamente no realiza los aportes de las distintas cargas sociales.

Otra forma de gestión, en la que se combinan formalidad e informalidad, son las obras que se realizan por administración a cargo de profesionales de la construcción (ingenieros, arquitectos o maestros mayores de obras) que funcionan en el marco de una formalidad profesional (monotributista y matriculado), junto a una modalidad empresaria no formalizada basada en la contratación directa de trabajadores independientes y/o asalariados no registrados. En este caso también se intercambian sistemas de evasión mediante aportes reducidos, con la combinación, muchas veces, de la reducción en los niveles de las categorías ocupacionales contratadas.

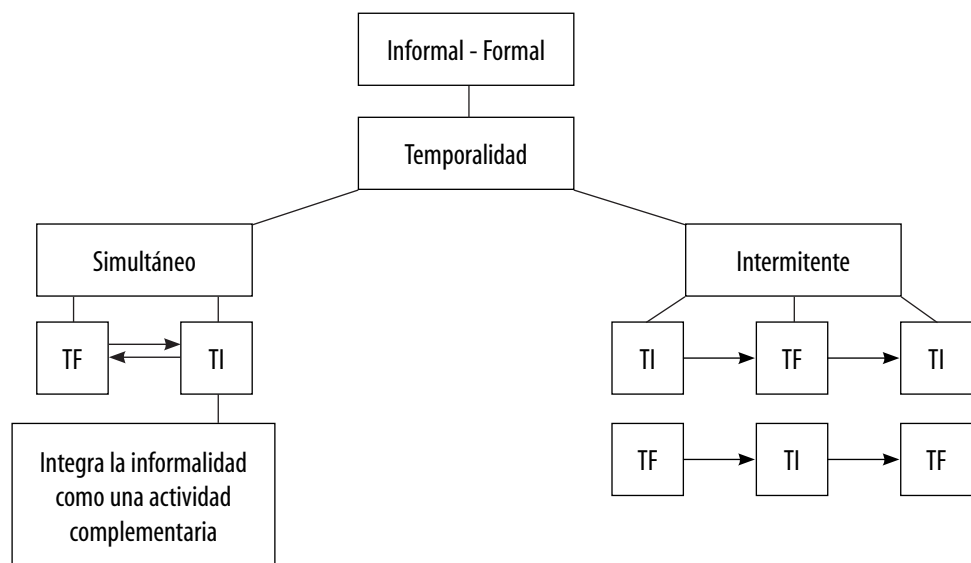
A partir de la descripción de estas diversas lógicas que presenta el trabajo informal en el sector, se pueden diferenciar tres tipos de condiciones de informalidad/formalidad en la trayectoria ocupacional de los trabajadores:

- Siempre trabaja como informal.
- Alterna la condición de informal con la de formal.
- Siempre trabaja en una situación de formalidad.

Si se toma la segunda combinación –es decir, el caso de aquel trabajador que alterna entre la informalidad y la formalidad en su condición laboral– y se cruza la misma por la variable temporalidad, se encuentra que, cuando se presenta de manera simultánea, la informalidad aparece como una actividad complementaria a la ocupación formal. Distinto resulta el caso en el que se produce una alternancia entre la formalidad y la informalidad laboral de manera intermitente, impuesta por las condiciones contractuales definidas por el empleador, tal como puede verse en el Gráfico 1.

GRÁFICO 1

Desplazamiento y articulaciones recíprocas de la formalidad e informalidad



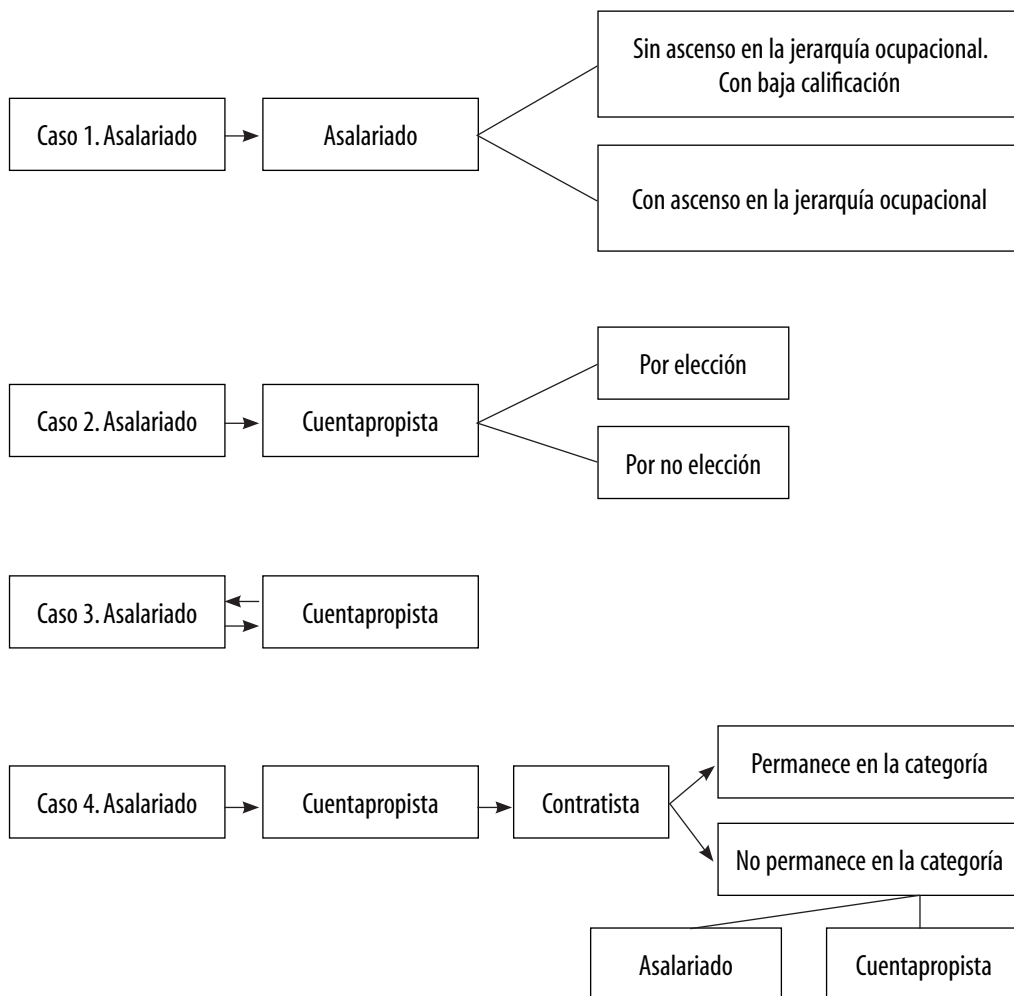
Fuente: Elaboración propia.

Luego de este, en el Gráfico 2 se detalla de qué manera se produce la movilidad entre las distintas categorías ocupacionales. El trabajador se inicia siempre en la actividad como asalariado, pudiendo permanecer en ella ascendiendo o no en la jerarquía ocupacional. El pasaje a trabajador por cuentapropia puede darse porque perdió su condición de asalariado o porque lo eligió, luego de adquirir la calificación suficiente para desempeñarse en su oficio y tener iniciativa para planificar y ejecutar su trabajo.

El caso 3 muestra la posibilidad de que el trabajador, de manera alternada o simultáneamente en el tiempo, pase de la condición de asalariado a cuentapropista. En el caso 4, se describe el pasaje de asalariado a trabajador por su cuenta y, finalmente, a contratista, pudiendo por circunstancias objetivas o subjetivas retornar a la condición de cuentapropista o asalariado.

GRÁFICO 2

Movilidad en la categoría ocupacional*



Fuente: Elaboración propia.

* Las combinaciones aquí expuestas han sido elaboradas a partir del análisis de las trayectorias laborales estudiadas.

En síntesis, lo que se observa en cuanto a la movilidad ocupacional es el pasaje de algunos asalariados que se especializan en su oficio, comienzan a trabajar en forma independiente y, en la medida en que adquieren capacidad de administración y gestión, contratan trabajadores y conforman una unidad productiva de hecho (UPI). En tanto, las unidades productivas formales surgen como empresas, respondiendo a la lógica de rentabilidad, y son dirigidas por profesionales universitarios o personas con experiencia en el campo empresarial. Se puede concluir que el pasaje de una UPI a una UPF no es el proceso de evolución que en términos generales se observa en esta industria.

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN

3.3.1. Trayectorias laborales: inicio, permanencia y estrategias futuras

Al intentar caracterizar las estrategias laborales predominantes en el sector de la construcción, una de las primeras dimensiones a abordar refiere a las formas en que los trabajadores se inician en esta actividad y logran permanecer en el mercado. Al respecto, la presencia de antecedentes familiares o relaciones de amistad y vecindad aparecen como los caminos más habituales de ingreso al sector. En tanto, la permanencia en el mismo se basa en la recomendación o la cadena de contactos que pueda ir construyendo el trabajador.

Entre las razones que sustentan la decisión de dedicarse a la construcción, se mencionan: la facilidad de acceso, ser una opción laboral redituable, tener que elegir entre estudiar o trabajar, o por necesidad.

En cuanto a la calificación, independientemente del oficio que sea, la misma se adquiere en la práctica, trabajando, iniciándose como peón/ayudante y ascendiendo paulatinamente hasta el cargo de oficial o capataz dependiendo de las capacidades, destrezas e intereses personales de cada trabajador. El interés por ascender en el oficio está condicionado por valoraciones de tipo subjetivo que refieren a querer “progresar” y sentirse preparado, mientras que la ubicación en la jerarquía ocupacional será determinada por el contratista para el que trabajan.

En general, la mayoría de los obreros que poseen un oficio suelen trabajar siempre en esta actividad; aun en épocas de escasez de trabajo, consiguen mantenerse haciendo changas. En tanto, aquellos con menor calificación laboral realizan otras actividades alternativas cuando se encuentran fuera del mercado de la construcción, tales como la venta ambulante o en ferias y trabajos de jardinería.

Habitualmente, las UPI están integradas por trabajadores calificados y por ayudantes y peones, predominando entre los integrantes los vínculos familiares, de amistad o vecindad, ya que entienden que es fundamental la confianza para desarrollar el trabajo en equipo.

La forma en que los contratistas administran sus ingresos, en la mayoría de los casos, no responde a criterios de registro contables, debido a que por el volumen de trabajo que manejan consideran no necesitarlos. Sin embargo, uno de los entrevistados planteó que esa manera de manejar la contabilidad de los ingresos generados responde a cuestiones culturales y, también, a la falta de un criterio emprendedor de tipo comer-

cial, en el que un mínimo de orden financiero permitiría utilizar los recursos de manera más racional, prevenir situaciones de salidas eventuales del mercado de trabajo, así como proyecciones de inversión a futuro con vistas a mejorar el emprendimiento.

La situación antes mencionada probablemente responda a que, si bien los trabajadores independientes (cuentapropistas o contratistas) evidencian un salto cualitativo con respecto a la condición de asalariados, manifiestan no poseer un criterio de profesionalización de su actividad en la UPI, asociando el mismo a la necesidad de contar con una mayor capacitación formal, que no poseen.

La percepción que tienen los trabajadores de su actividad es diversa. Si bien la mayoría reconoce que es un trabajo peligroso y duro, algunos valorizan el hecho de trabajar en equipo, al aire libre y con amigos o familiares. Para otros, en tanto, trabajar en la construcción responde a una necesidad, y prefieren otras ocupaciones que consideran menos riesgosas y extenuantes.

Es interesante destacar la presencia que en el imaginario de los trabajadores tiene la educación formal como mecanismo de ascenso social y como herramienta para acceder a una mejor inserción laboral; así, consideran más estable y con mayores posibilidades el trabajo en una fábrica como asalariados.

Para los trabajadores no registrados, la falta de acceso futuro a una jubilación aparece como algo importante, donde si bien algunos piensan en la posibilidad de acceder a dicho beneficio mediante un programa jubilatorio para no aportantes, otros plantean solventar de manera individual su retiro, por ejemplo construyendo una vivienda que les permita obtener una renta mínima. Por otro lado, algunos trabajadores formales manifestaron sus dudas respecto al efectivo cumplimiento por parte del empleador de los aportes previsionales.

Finalmente, las expectativas laborales se encuentran asociadas al interés por tener continuidad de trabajo, especializarse en un rubro específico del oficio para mejorar su calificación y ampliar sus posibilidades de acceder a un mejor trabajo, independizarse desempeñándose por cuenta propia o contratista, seguir creciendo como unidad productiva o cambiar de ocupación.

3.3.2 Los riesgos de accidentes laborales, las condiciones de seguridad e higiene y la informalidad

Dentro de las condiciones del trabajo, uno de los temas a tener en cuenta es el de “la seguridad”, que implica tanto la capacitación para evitar accidentes vinculados al tipo de trabajo que se realiza en obra, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y la disponibilidad de todos aquellos elementos que las garanticen. La supervisión interna en los edificios en construcción del cumplimiento de las normas y la verificación por parte de los órganos creados a tal fin son también dimensiones de este objeto de análisis.

La conciencia real del nivel de exposición a los riesgos laborales es escasa, tanto entre los trabajadores formales como informales, sumada a una falta de claridad sobre las distintas responsabilidades en relación al cumplimiento de las normas de protección. Predomina una mirada donde se reconoce que las tareas involucradas en esta actividad son riesgosas y que los accidentes son parte del trabajo, como si se tratara de

hechos casi naturales, donde la experiencia por sí misma provee más seguridad frente a los riesgos que el cumplimiento de las normas. Cuando los elementos de seguridad están disponibles, hay una cierta resistencia de los trabajadores a utilizarlos “por las molestias que les ocasionan”, según sus dichos.

Asimismo excepcionalmente se asocia el cumplimiento de las normas de seguridad con un derecho del trabajador. Por el contrario, los trabajadores suelen colocar dicha responsabilidad como algo externo a ellos.

Lo que se evidencia respecto a esta temática es la presencia de una forma de desarrollo de la actividad constructiva condicionada por prácticas afianzadas desde hace largo tiempo, más que una falta de conocimiento y comprensión de lo que implica la no aplicación de la normativa en cuanto a seguridad e higiene. Dichas prácticas varían según el tamaño de la obra y el registro o no del personal de la misma. Si bien es en las obras de reducidas dimensiones donde hay una mayor presencia de informalidad laboral, como ya ha sido mencionado, las posibilidades de que se produzcan accidentes se reducen por el control directo que ejerce el contratista sobre las tareas desarrolladas por su cuadrilla de trabajo.

Sin embargo, una particularidad que podría considerarse coyuntural pero que merece mención refiere a que en épocas en las que aumenta la actividad en la construcción, los riesgos de accidentes son mayores inclusive en las obras de menor tamaño. Las razones estarían vinculadas a que el contratista está coordinando los trabajos en varias obras simultáneamente y, por consiguiente, disminuye el control que antes ejercía sobre ellas.

En cuanto a la adquisición de los conocimientos necesarios para el uso adecuado de los elementos de seguridad, históricamente estos conocimientos son transmitidos directamente por el capataz de la obra, que guía y supervisa las tareas que realizan los trabajadores a su cargo. Más recientemente, particularmente en obras de mayor tamaño y más altos niveles de formalización, el ingeniero en seguridad es quien brinda una capacitación más sistemática, además de supervisar su cumplimiento. La continuidad e intensidad de esta capacitación y supervisión varían desde una visita, charla informativa e inspección semanal o quincenal, hasta la presencia continua en la obra del encargado de seguridad.

Respecto a la cobertura de seguridad, las ART son las que cubren los riesgos de accidentes para quienes trabajan en relación de dependencia y están registrados, en tanto que cuando los trabajadores no están registrados se suele utilizar una póliza de seguro que, generalmente, se pone a nombre del constructor o contratista, para poder negociar posteriormente con la persona o familiares del trabajador en caso de un accidente. Esta práctica es una manera que tiene el empleador de cubrirse ante una eventualidad, y está más relacionada con la actividad y los riesgos asociados a ella que con la necesidad de atender las consecuencias de un accidente.

La existencia de la práctica de fiscalización por los órganos de contralor es diferencial según la ubicación geográfica y el tipo de obra.

En la Ciudad de Buenos Aires, presentar antes de iniciar una obra nueva es necesario presentar un Plan de Seguridad e Higiene, responsabilidad que también les compete a los contratistas que son convocados por la empresa responsable de la ejecución, quie-

nes deben elaborar su programa específico. Las inspecciones se hacen regularmente, se registran las infracciones y se aplican sanciones en términos generales, razón por la que se da un mayor cumplimiento de las normas.

A este contexto debe sumarse el surgimiento de un nuevo actor: los vecinos, que en muchos casos –al ser damnificados como consecuencia de accidentes que se presentan al inicio de la obra en el momento de las excavaciones y que, en algunos casos, han producido derrumbes de viviendas linderas– debieron efectuar sus demandas ante el Estado y llegar a los medios de comunicación para prevenir a la opinión pública de los problemas acaecidos.

La situación en el Gran Buenos Aires es claramente distinta, ya que es un área donde los controles disminuyen notablemente, sobre todo en las obras chicas de construcción o refacción, tanto de viviendas como de comercios u oficinas.

Las acciones de supervisión y control por parte de organismos estatales son señaladas por algunos empresarios como una intervención que ayudaría a generar condiciones de mercado para una competencia más leal entre las empresas, revirtiendo la situación de desigualdad entre aquellas que cumplen las normas y aquellas que no. A partir de un elevado nivel de control y de la aplicación de las sanciones correspondientes, que en muchos casos implican multas de montos elevados, muchas empresas decidieron la conveniencia de regularizar su situación.

Aunque se reconoce que la Ley de Accidentes de Trabajo tiene vigencia desde el año 1949 y que el trabajo en la construcción es riesgoso, y si bien se dan charlas en las obras sobre los cuidados necesarios y se perciben cambios significativos respecto al cumplimiento de las normas de seguridad que limitan los accidentes, aún falta mucho por realizar. El Estado Nacional lleva adelante algunas acciones tendientes a promover mejores condiciones de trabajo del sector asalariado y campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a la sociedad en general y a cada sector en particular. También la UOCRA realizó durante 2007 diversas apariciones en distintos medios de comunicación demandando a los empresarios el efectivo cumplimiento de la normativa vigente y al Estado mayor supervisión y control.

4. ALGUNAS SUGERENCIAS DE ACCIONES QUE EL ESTADO Y OTROS ACTORES PODRÍAN DESARROLLAR PARA DISMINUIR LA INFORMALIDAD

En este apartado se presentan las principales sugerencias y recomendaciones resultantes de la sistematización y análisis de las opiniones vertidas por los entrevistados, priorizando aquellas dirigidas hacia cada categoría ocupacional y tipo de unidad productiva.

Un primer aspecto mencionado apunta a la necesidad de incrementar el desarrollo de estrategias de comunicación dirigidas a aumentar los niveles de conciencia y sensibilización sobre el derecho al trabajo formal, tanto en la comunidad en general como en todos los actores involucrados en el sector. Las mismas deberían ser desarrolladas diferenciando el rol de cada actor involucrado en el sector y los diferentes niveles de responsabilidad que conllevan sus decisiones y acciones.

Una herramienta efectiva para promover la formalización de las unidades productivas

y de los trabajadores que forman parte de ellas sería aumentar las instancias que brindan información, capacitación y asistencia técnica en los aspectos de gestión (legales, contables, tributarios, previsionales, etc.), tanto a empresas medianas y pequeñas como a profesionales que trabajan en forma independiente.

Respecto de las medidas específicas orientadas a los distintos actores del sector, deberían considerarse las siguientes acciones o líneas de intervención.

La posibilidad de ingresar al mercado formal de los asalariados informales aumenta en la medida en que cuenten con una mayor capacitación y acreditación de sus calificaciones, sin perder de vista que la formación permanente y la especialización contribuyen a una mayor estabilidad laboral.

Un contexto con bajas tasas de desempleo, mayores niveles de conciencia de los derechos laborales y de participación de los asalariados en entidades que los agrupen y representen favorece los niveles de formalidad.

En cuanto a los trabajadores cuentapropistas, el monotributo es una posibilidad de formalizar su actividad cubriendo los aspectos impositivos, previsionales y de obra social. Sin embargo, dicha figura impositiva no incluye un seguro contra riesgos de accidente de trabajo, que en las actividades de la construcción son más frecuentes que en otros sectores de la economía. Los seguros que hoy se proveen en el mercado privado no están planteados desde una dimensión colectiva, ni social.

La colegiación y matriculación de dichos trabajadores es una alternativa a considerar para contribuir a la conformación de ámbitos colectivos de expresión y defensa de sus intereses. Ello podría facilitar la obtención de un mejor nivel de cobertura de seguro contra riesgo y de acceso a otros beneficios sociales.

Respecto de los contratistas, que constituyen las denominadas unidades productivas informales, se pueden plantear diversas acciones, entre ellas:

- El diseño de nuevas figuras jurídicas y tributarias que les permitan ingresar y permanecer en el ámbito de la formalidad.
- La capacitación y la asistencia técnica en aspectos de planificación y gestión, así como el consiguiente acompañamiento profesional para apropiarse de las nuevas prácticas asociadas a dichas figuras.
- La promoción de formación de redes con el objetivo de garantizar la sustentabilidad y el desarrollo del emprendimiento que aisladamente les resultaría más difícil alcanzar.
- El acceso a créditos blandos y al conocimiento sobre la utilización de nuevos materiales e instrumentos que, si bien no requieren una gran inversión, permitirían optimizar los trabajos que realicen.

En el caso de las grandes y medianas empresas, considerando que la posibilidad de que los asalariados sean contratados formalmente está determinada por el contratante, caben dos observaciones a fin de aumentar y sostener los niveles de formalidad:

- Una clara identificación de todos los eslabones involucrados en la cadena de externalidades de los procesos de ejecución de obras, cuando ello ocurra.
- Una más efectiva supervisión, fiscalización y aplicación de sanciones ante la detección de infracciones.

Las cargas o aportes impositivos deberían ser equitativos para todas las empresas, y no se deberían realizar excepciones impositivas a las grandes empresas, ya que ello obstaculiza el crecimiento de las pequeñas y medianas y no genera condiciones para que se desarrolle una leal competencia en el mercado.

Por otra parte, se menciona la necesidad de clarificar el aspecto civil de las indemnizaciones que no queda cubierto por la ART, ya que esta sólo encara los aspectos laborales, contribuyendo a fomentar la “industria del juicio”.

En cuanto a la escasez de mano de obra calificada, mencionada como una de las mayores dificultades que enfrenta el sector en la actualidad, consideran que no basta con el mecanismo de transferencia de conocimiento tradicional, ya expuesto en pasajes anteriores. Los cambios tecnológicos que se han incorporado en la construcción requieren intensificar y ampliar las propuestas formales y sistemáticas de formación y capacitación de los trabajadores. El rol del Estado es imprescindible y determinante para que tales acciones puedan lograr resultados eficaces e inmediatos que, por un lado, disminuyan la brecha que ya existe respecto a la diferencia de calificación entre trabajadores y, por otro, faciliten las oportunidades de ingresar formalmente en el mercado laboral.

Finalmente, una de las áreas fundamentales que presenta deficiencias en la acción estatal es el control y fiscalización de obra. Como se afirmó, en el ejercicio de dichas funciones existen marcadas diferencias entre la Ciudad de Buenos Aires y gran parte de los partidos del Conurbano Bonaerense.

Para conseguir este objetivo, juzgan necesario aumentar la cantidad de recursos humanos destinados a las tareas de control y calificarlos en las diferentes áreas que presenta el proceso de construcción y ejecución de obra. Este requerimiento es aún mayor debido al auge que está experimentando la construcción en los últimos años, que no fue acompañado por un igual crecimiento en las distintas instancias correspondientes de la administración pública.

A MODO DE SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

La investigación que dio origen a este artículo fue realizada en una coyuntura donde la actividad y el empleo en la industria de la construcción llevaban algunos años de crecimiento ininterrumpido.

Como es válido también para otros sectores económicos, el concepto de informalidad alude a una realidad compleja, que presenta varias facetas, algunas características que cambian en distintas coyunturas temporales y, también, por diversas causas, en los contextos geográficos.

En la industria estudiada, la cantidad relativa de trabajadores asalariados, cuentapropistas y empleadores en condiciones de informalidad, como ya se dijo, tuvo y tiene una mayor presencia que en la gran mayoría de las otras actividades económicas.

Para la comprensión de las diversas situaciones de informalidad se pueden diferenciar aquellas características de índole más general que abarcan a amplios sectores de la sociedad, de las razones o factores endógenos específicos de la industria de la

construcción. Ambas se combinan en una amalgama en la que se retroalimentan produciendo una realidad compleja que sólo puede ser abordada a partir de su estudio y reconocimiento.

Entre las primeras, se menciona la existencia en amplios sectores de la comunidad de una cultura general transgresora respecto al cumplimiento de las normas que regulan no sólo las actividades económicas, sino también otros ámbitos de la sociedad. Otros motivos que contribuyen a reproducir el círculo de la informalidad existente son el relativo desconocimiento y conciencia por parte de los trabajadores del derecho a una ocupación formal, en comparación con otras coyunturas históricas, lo que dificulta la reivindicación y el accionar gremial y, por ende, la efectiva concreción del mismo.

Las razones endógenas están relacionadas con la índole propia de las actividades y de los procesos productivos de la industria, que se conjugan con prácticas laborales desde hace tiempo instaladas y naturalizadas.

Este sector se caracteriza por un permanente ingreso y egreso de los trabajadores asalariados al mercado y por la alternancia de la condición de formal/informal, con altos niveles de precariedad respecto a la formas de contratación, precariedad que es asumida por los propios trabajadores como una “regla de juego” presente en esta industria.

La cantidad de obreros y los oficios requeridos varían según las etapas de ejecución de la obra, por lo que la temporalidad de la relación laboral y la rotación de los trabajadores son características vinculadas a dicho proceso.

En los cuentapropistas se observa también la alternancia de trabajos enmarcados en la normativa laboral vigente, con otros que se desarrollan por fuera de los marcos legales. Si bien esta situación está vinculada a los acuerdos establecidos con el cliente, una mayor calificación y el hecho de estar matriculado facilita el acceso a una condición laboral formal.

Respecto de los contratistas o empleadores de las UPI, ellos justifican la irregularidad en sus situaciones contractuales por diferentes razones, siendo las más relevantes: las dificultades en los tramites para constituirse en una empresa formal y sus costos; la discontinuidad de los trabajos; mayores posibilidades de competir en el mercado al reducir sus presupuestos; a que los clientes promueven o al menos aceptan las condiciones de informalidad y al insuficiente control y aplicación de sanciones por parte de los organismos estatales correspondientes.

Las empresas constituidas formalmente cuentan con un plantel de trabajadores permanentes registrados y otro que suman, a veces, en condiciones de informalidad. Dicha situación se encuentra generalmente relacionada al incremento de la cantidad de obras a ejecutar y a la decisión de aumentar la rentabilidad a través de la disminución de los costos laborales; supeditada, esta última, a los márgenes de acción delimitados por los mayores o menores niveles de control y sanción de los organismos de supervisión.

Los bajos niveles de educación formal y de calificación laboral, son percibidos como una razón que contribuye a limitar las posibilidades de incorporarse como asalariado formal en la construcción y de acceder a otros ámbitos del mercado laboral que ofrecen condiciones de mayor estabilidad. A ello se suma, la escasez de espacios institucionali-

zados de capacitación, que sean de fácil acceso para los trabajadores y que otorguen la correspondiente acreditación de las competencias ocupacionales. Además, de la falta de conocimiento de los programas de formación que se están implementando desde el Ministerio de Trabajo, la UOCRA y otros ámbitos.

En cuanto a la movilidad ocupacional se observa el pasaje de algunos asalariados que se especializan en su oficio, comienzan a trabajar en forma independiente y, en la medida en que adquieren capacidad de administración y gestión, contratan trabajadores y conforman una unidad productiva de hecho (UPI). En tanto, las unidades productivas formales surgen como empresas, respondiendo a la lógica de rentabilidad, y son dirigidas por profesionales universitarios o personas con experiencia en el campo empresarial. El pasaje de una UPI a una UPF no es el proceso de evolución que se observa en esta industria.

A continuación, se presenta un cuadro donde se exponen condiciones vinculadas con la mayor o menor presencia de situaciones de informalidad en relación con dimensiones que aluden a distintos aspectos del sector de la construcción y a algunas características de los trabajadores.

La situación de informalidad es muchas veces funcional al desarrollo de las actividades del sector y, para los contratistas o empresarios, les facilita las posibilidades de obtención de un mayor beneficio económico, en especial, porque el valor de la mano de obra es significativo en el presupuesto de una construcción nueva o una reforma.

Las sugerencias expuestas por los entrevistados para que el Estado y otras en-

Dimensiones	Posición en el sector de la construcción			
	Mayor Formalidad	Mayor Informalidad	Coexistencia de niveles de formalidad e informalidad	
Contexto del mercado de trabajo	Sector de la construcción es fuertemente pro cíclico	En épocas de gran demanda de incorporación de personas capacitadas se facilita la contratación de acuerdo a la ley vigente	En épocas con altas tasas de desocupación, las condiciones de incorporación del trabajador son definidas unilateralmente por el empleador	Simultaneidad de realización de trabajo formal durante los días laborables y trabajos informales los fines de semana, en el caso de personas capacitadas.
Tipo de intervención y escala de la obra	Obra nueva	Obras de gran y mediana escala	Obras de escala reducida	A través de las subcontrataciones suelen presentarse formas combinadas, independientemente de la escala de la obra
	Ampliación o reciclado	Obras de gran y mediana escala	Obras de escala reducida	
	Refacción o arreglos		Especialmente si son trabajos en domicilio	
Localización de la obra y nivel de fiscalización	CABA	El nivel de fiscalización y la aplicación de sanciones inciden en el mayor nivel de formalidad		
	Gran Bs. As		El escaso nivel de fiscalización contribuye a incrementar el nivel de informalidad	

Continúa en página siguiente

Dimensiones		Posición en el sector de la construcción		
		Mayor Formalidad	Mayor Informalidad	Coexistencia de niveles de formalidad e informalidad
Tipo de empresa	Unidad Productiva Formal (especialmente grandes y medianas)	Con más planificación y criterios organizativos más racionales consideran que la formalidad traspareta el mercado y favorece la competitividad empresaria		En el proceso de subcontrataciones pueden darse instancias de informalidad en situación de escasa fiscalización
	Unidad Productiva Informal		Percepción que la complejidad de trabajar formalmente no es para unidades de esa escala y que los costos laborales de trabajadores registrados les quita la oportunidad de acceso al mercado.	Empresas pequeñas cuando se les exige registrarse
Perfil del trabajador	Nacionalidad		Inmigrantes indocumentados de países limítrofes	
	Nivel educativo	Mayor nivel educativo mejora las posibilidades de negociar con el empleador las condiciones laborales, incluida la formalización	Bajo nivel educativo	
	Categoría ocupacional	Asalariado permanente	Cuenta propia, independiente, peón, changarín	Cuenta propia puede ser monotributista con empleados no registrados
	Capacitación laboral	Altamente capacitados en el oficio requerido	Escasa o nula capacitación	
	Experiencia laboral	Trayectoria en el sector y en oficios calificados	Jóvenes que ingresan al mercado laboral sin formación o personas de mayor edad que habitualmente han trabajado en ámbitos marginales del mercado.	
	Forma de ingreso	Canales formales de búsqueda laboral	A través de familiares, amigos, vecinos que les ofrecen formar parte de su cuadrilla de trabajo y en la que priman las lealtades primarias	

tidades de la sociedad civil encaren acciones, con la finalidad de disminuir la informalidad, fueron: realizar campañas por distintos medios de comunicación masiva; aumentar las instancias de formación, capacitación y asistencia técnica e incrementar la supervisión y control por parte de las entidades estatales correspondientes. También, las personas consultadas plantearon desarrollar acciones específicas para cada categoría ocupacional.

Por último, este estudio exploratorio pretende contribuir al avance del conocimiento, con aproximaciones que ayuden a indagar, buscando otras perspectivas de abordaje que complementen e incrementen la comprensión de las dimensiones y las lógicas que se entrecruzan en las prácticas laborales.

BIBLIOGRAFIA

- Apertura 2007* (Buenos Aires) N° 168, agosto.
- Boletín Coyuntura 2007*, en <www.grupoconstruya.com/servicios/indiceconstruya.htm>, julio.
- Campos, M. y Giacometti, C. 2005 "Regularización del empleo no registrado. Un ejercicio exploratorio de fuentes de información para el sector de la construcción" (Organización Internacional de Trabajo) Documento de Trabajo N° 30.
- Cargnel, J. M 1995 "Centros de Promoción Comunitaria Integral" Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad, CENOC. Buenos Aires.
- Ciccolella, P. 1999 "Globalización y dualización de la Región Metropolitana de Buenos Aires. Grandes inversiones y reestructuración socioterritorial en los años noventa" en *Revista EURE* (Santiago de Chile) Vol. 25, N° 76.
- Construya Noticias 2007*, N° 10, en <www.grupoconstruya.com/servicios/indiceconstruya.htm>, mayo.
- Di Santo, F. y Aruj, R. (2006) *Diagnóstico sobre necesidades de capacitación en la industria de la construcción* (Fundación para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción 2004 *Formación profesional en la industria de la construcción* (Buenos Aires).
- IERIC-Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción 2007a *Crecimiento de la actividad de la construcción y disponibilidad de mano de obra. Estudio en base a la Encuesta Permanente de Hogares* (Buenos Aires).
- IERIC-Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción 2007b *Régimen legal. Ley 22.250* (Buenos Aires).
- MTEySS/BM/INDEC 2007 *La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del Módulo de informalidad de la EPH* (Buenos Aires: MTEySS).
- OIT-Organización Internacional de Trabajo 2001 *La industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectiva de empleo y necesidades en materia de calificación* (Ginebra).
- Palomino, H. 2000 "Articulaciones entre la formalidad y la informalidad en la industria de la construcción" en Carpio, J. et al. (comps.) *Informalidad y exclusión social* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económico/SIEMPRO/OIT)
- Panaia, M. 1992 "Análisis de la estructura del sector" en *Revista Estudios del Trabajo* (ASET) N° 4.
- Panaia, M. 1998 "Gestión del proyecto, gestión del proceso productivo y gestión de empresas en el sector de la construcción" en *Revista Estudios del Trabajo* (ASET) N° 15.
- Panaia, M. 2004 *El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconcluso* (Buenos Aires: Nobuko).
- Perfil 2007* "Ciudad y fabelización" (Buenos Aires) 29 de julio.
- Svampa, M. 2004 *La brecha urbana: countries y barrios privados* (Buenos Aires: Capital Intelectual).
- Temkin, B. y Zaremborg, G. 2004 "Explorando el mercado informal: ¿qué hay entre la elección voluntaria y la determinación social?"; en <www.iberiop-mx/documentos>.