

Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra

Identities étnico-nacionales entre los trabajadores
de la construcción

Patricia Vargas



idas Centro
de Antropología
Social

E
A

Se
Serie Etnográfica

1^{ra} edición, junio de 2005, Editorial Antropofagia.



Queda hecho el depósito que marca la ley 11 723.

No se permite la reproducción parcial o total de este libro ni su almacenamiento ni transmisión por cualquier medio sin el permiso de los editores.

Serie Etnográfica

La colección “Serie Etnográfica” busca promover y difundir la investigación etnográfica, con especial atención en la sociedad y la cultura argentina y latinoamericana. En los volúmenes que la componen se busca poner en diálogo a las teorías académicas sobre temas tales como la cultura, la política, la familia, la economía o la religión, con las formas a través de las cuales las personas que son objeto de los análisis conciben y practican esos dominios de su vida colectiva. Para ello, los autores se han valido de una experiencia de investigación singular: la etnografía, caracterizada por una presencia prolongada en los lugares de investigación, relaciones personalizadas, observación participante, conversaciones casuales y entrevistas en profundidad. A eso se suma un sano ‘eclecticismo metodológico’ que permite poner en relación datos provenientes de la etnografía, con fuentes documentales de carácter histórico, informaciones de índole cualitativa, con datos cuantitativos, haciendo de los libros que componen esta colección ejemplos de la mejor tradición en la investigación social.

Directores:

Rosana Guber: Centro de Antropología Social-IDES/CONICET

Federico Neiburg: Univ Fed de Río de Janeiro (UFRJ)- Consejo Nacional de Investigaciones (CNPQ)

A la memoria de mi padre, Don Raúl.

A mi mamá, Doña María,
por su amor y confianza.

A mi hijo, Daniel, y a mi esposo, Roberto,
por su estímulo cotidiano.

Índice

Prólogo.	11
<i>Carmen Bueno Castellanos</i>	
Agradecimientos	15
Introducción	17
Aspectos Metodológicos	21
Plan de esta “obra”	21
Capítulo I:	23
Migrantes y nativos en la obra. Antecedentes cuantitativos y cualitativos de la presencia de los bolivianos, paraguayos y argentinos en la industria de la construcción	23
I. El impacto de las migraciones en la industria de la construcción: aportes cuantitativos	23
II. La identidad étnica expresada como adscripción nacional: un recurso valioso en la industria de la construcción	27
III. Adscripción nacional y organización del trabajo: “arreglos” y “quilombos” en la obra.	31
Capítulo II:	33
El trabajo en la obra. El orden técnico empresarial, las tareas y los oficios.	33
I. “La obra” como proceso de trabajo total: la perspectiva de la empresa	34
II. “La obra” como proceso de trabajo ligado al oficio: la perspectiva de los trabajadores	36
1. Los del hormigón: las primeras tareas	37
2. La llenada: el día de la hormigonada	42
3. Levantar las paredes: la albañilería	45
4. Poner la cerámica: la colocación	47
5. Trabajo pesado: cuerpo y mente en la industria de la construcción	48
Fotos	51
Capítulo III:	61
La empresa, los contratistas y los muchachos. Formas de ingreso, procesos de aprendizaje y mecanismos de promoción en la industria de la construcción	61

I. La “cadena”, la “rueda” y “el círculo”: mecanismos de ingreso en la industria de la construcción	62
II. “La construcción no es para morir de ayudante”. Categorización, promoción y aprendizaje del oficio	69
III. Los paisanos: el papel de la adscripción nacional en la formación de los equipos de trabajo especializados	74
Capítulo IV:	77
“Bolitas”, “paraguas” y “criollos”. Adscripción nacional y migración: significado y expresión de la identidad étnica de los trabajadores de la construcción	77
I. “Trabajadores” y “vagos”. Modos de clasificación basados en la adscripción nacional y la experiencia migratoria	78
II. Ser boliviano, argentino o paraguayo. Modos de expresar la adscripción nacional en la industria de la construcción	81
III. “Bolitas”, “paraguas” y “criollos”: la confianza rota. Conflictos entre argentinos y limítrofes	84
IV. “Progresar” y “civilizarse”: horizonte de expectativas laborales y sociales de los trabajadores de la construcción.	86
Capítulo V:	89
“Tranquilidad” y “quilombos” en la obra. La lógica de los intercambios y sus implicancias en las contrataciones, la seguridad laboral y otros recursos materiales y simbólicos de los trabajadores de la construcción	89
I. La empresa: trabajar “por día” o “por tanto” como personal propio	90
II. Los contratistas: facturas y certificaciones	92
III. Trabajar “en negro”	93
IV. Seguridad y riesgo en la obra	96
V. Vivir en la obra, extras y hombres de confianza: o otras transacciones	99
Conclusiones	103
Bibliografía	107

Prólogo

Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra, es un texto que rebasa el tema central al que alude: migrantes y nativos en la construcción de vivienda. Es un ejemplo de las condiciones por las que atraviesan migrantes indocumentados en busca de trabajo en diferentes partes del planeta. Tomando como principal referente la percepción de los propios trabajadores, la autora analiza la manera en que sus sujetos de estudio toman la decisión de salir de su país a ocupar los escaños menos reconocidos socialmente tras la búsqueda de mejores oportunidades económicas, además de opciones para las futuras generaciones.

El caso aquí analizado es también un ejemplo de las múltiples formas de incorporarse a un mercado de trabajo, en condiciones de inestabilidad e intermitencia donde prevalecen usos y costumbres históricamente consolidados. Los referentes étnicos, de adscripción nacional, así como los contactos y redes sociales, son la clave de su existencia. Estos usos y costumbres se mantienen perennes a pesar de las vertiginosas transformaciones del mundo actual.

La dinámica laboral de la construcción rebasa la explicación atendida sólo en el marco de los intercambios capitalistas. El método antropológico, al problematizar a partir de las vivencias cotidianas de “gente de carne y hueso”, aporta explicaciones que superan el alcance del análisis estadístico o de las observaciones macro-sociales. Es así como la etnografía se convierte en un complemento obligado para comprender la complejidad de un tema que indudablemente escapa a la lógica económica, como sucede con tantos otros quehaceres productivos que sobreviven por la tradición.

Otro mérito de este libro es dar cuenta de la cultura laboral en la construcción de vivienda. Este tema no ha recibido suficiente atención por parte de los sociólogos y antropólogos del trabajo, quienes han estado más ocupados en analizar las transformaciones de las condiciones de trabajo de sectores más globalizados. Se ha descuidado la comprensión de una de las actividades que mayor empleo genera, que muestra formas flexibles de inserción al mercado laboral que sobrepasan las explicaciones del modelo posfordista, y cuyo análisis resulta obligado para tener una visión más integral de otras tantas formas de producir en condiciones de alta precariedad. Mis mejores deseos para que a partir de su lectura estimule la proliferación de estudiosos en el tema.

Un breve relato del mundo del trabajo en la construcción se podría manifestar de la siguiente forma: es un espacio integrado básicamente por hombres, menores de edad que conviven con gente adulta y algunos viejos. La virilidad parece tener que demostrarse al vivir al filo del riesgo por accidentes

en el trabajo, producto de la no atención al reglamento de seguridad, afianzado por el lema “nada puede pasar hasta que pasa”.

La educación formal no es un requisito de entrada, éste se suple por la capacitación *in situ*. Se aprende en la marcha en un proceso de ensayo y error, observando y ayudando. Las herramientas de trabajo son simples auxiliares al arduo esfuerzo físico que además tiene la particularidad de ser altamente riesgoso para la salud. El proceso laboral se caracteriza por integrarse por subprocesos totalmente especializados, que entran y salen del sitio de construcción en diversos tiempos según el avance de obra. La estructura jerárquica no excede a tres o cuatro categorías, que no solamente da cuenta de niveles de sapiencia en el oficio, sino de importantes diferencias de autonomía y poder entre sus integrantes. La forma de contratación presenta varias vetas producto de la dinámica discontinua del proceso de trabajo, en la cual se contratan los grupos de trabajo por especialidad. Estas formas de empleo oscilan entre la contratación formal que les permite acceder a todas las garantías laborales avaladas por el Estado hasta el pago por trabajo determinado, en donde la palabra suple al contrato formal.

¿Cuál es el foco de atención que nos señala esta investigación y que da cuenta de las particularidades encontradas por la autora para el caso de la construcción de vivienda en la gran capital argentina? Hay tres que me gustaría destacar: la red de relaciones sociales, la adscripción étnica y la confianza.

La red de relaciones sociales está compuesta por paisanos, vecinos y familiares. Se trata de una estructura maleable y muy eficiente para perpetuar la manera de trabajar en la obra. A través de esta red fluyen múltiples intercambios como son: la entrada a este mercado de trabajo, el acceso a recursos materiales y simbólicos, la posible movilidad en la limitada jerarquía ocupacional, la reproducción social del oficio y las pautas de conducta que permean la interacción en este espacio laboral. Su funcionamiento está envuelto en una serie de negociaciones, un “toma y daca.” La mecánica de la red exige ciertos “arreglos informales” que permiten cierta movilidad ascendente, postergar el pago, trabajar horas extras. Son acuerdos que fomentan relaciones a largo plazo. El entendimiento de la dinámica de la red va más allá del cálculo económico, de relaciones instrumentales, su comprensión exige un acercamiento al ámbito socio-cultural.

Mucho se ha discutido por los estudiosos del sector informal que no existen barreras de entrada para conseguir trabajo en actividades basadas en oficios. Aquí podemos constatar que es prácticamente imposible acceder a este mercado de trabajo si no se tienen los contactos que se van tejiendo en el barrio o en la comunidad de origen. Estos contactos van construyendo redes encabezadas por alguien que ha tenido la posibilidad de vincularse con em-

presas constructoras, y que se convierte en el “mediador institucional” o enlace entre la oferta y demanda de esta actividad económica.

Además de la compra-venta de fuerza de trabajo hay una serie de recursos que fluyen por la red como los bienes materiales, que pueden ser pagos complementarios, acceso a materiales de construcción sobrantes o regalos de ropa por parte del constructor a los trabajadores. También fluyen favores e información de oportunidades de trabajo, esto último se convierte en un recurso muy apreciable en actividades que se mueven en constante intermitencia. La obra es el espacio donde se aprende el oficio, dicho conocimiento se transfiere al espacio doméstico, lo cual no sólo permite la edificación de la propia vivienda, sino también la reproducción generacional del oficio. El acceso al conocimiento tácito del oficio en la obra se hereda y con esto, los que han podido escalar en la jerarquía, amplían su radio de acción. Subyace una idea de “progreso” que estimula la transmisión y capitalización del oficio.

La red se convierte así en un recurso invaluable para ingresar, para redistribuir recursos de diversa índole y para la reproducción de pautas de conducta asimiladas por el conjunto de trabajadores como una forma de control de este espacio de trabajo. Los enganches a redes permiten la autoadscripción y la adscripción de otros a este espacio laboral. Esto último da pie a un elemento que la autora nos presenta como central que es el referente étnico/nacional de los trabajadores de la construcción en Buenos Aires.

Un asunto que caracteriza a la industria de la construcción de vivienda en Argentina es la contratación de migrantes, sobre todo de los países colindantes: Paraguay y Bolivia. En la obra conviven y también se confrontan propios y ajenos. La adscripción nacional es un tema abordado con gran maestría en este libro porque conlleva una serie de obligaciones morales, de compromisos y fidelidades, que van más allá de la eficiencia y la productividad laboral. Esta adscripción se vuelve garantía de cumplimiento de las pautas de conducta esperadas en la obra.

La adscripción nacional juega un rol muy significativo en la estructura ocupacional, permitiendo comprender por qué existe una segmentación vertical. Esto es, la adscripción nacional posibilita la movilidad ascendente que otorga al contratista un status de autoridad, precisamente porque legitima y reproduce el manejo cultural de las relaciones laborales. El contratista funge como intermediario entre el dueño de la constructora, siempre de origen argentino, y los trabajadores (paraguayos o bolivianos).

Otro rol importante es fungir en reemplazo de la institucionalidad formal para reclamar derechos laborales, lo que ha provocado legitimar la explotación a la que se ven expuestos los trabajadores en los escaños más bajos de la jerarquía. La adscripción nacional, que en ocasiones excede al lugar de origen, estigmatiza a los propios y a los ajenos, aunque de manera inversa a lo propuesto por otros estudios donde el migrante es excluido, descalificado.

“Nosotros (bolivianos o paraguayos) los que tenemos necesidad de trabajar y los otros (los porteños) los flojos”. La adscripción nacional en este caso ofrece una reputación social. Sin embargo, esto no es fijo, porque virtudes y defectos son maleables según las circunstancias y según quien los adscriba.

Por último, algo que la autora analiza como intrínseco a la adscripción nacional es la confianza. Esta última es la garantía moral de que las partes van a cumplir con la palabra acordada. El “ser confiable” se traduce en reputación, recomendabilidad, fidelidad, orden, pericia, buen comportamiento y obediencia. Llega a ser tan importante la confianza en las relaciones laborales de la construcción que en algunos casos se prefiere a los contratos formales. En estas negociaciones donde subyace la confianza fluyen gratificaciones y privilegios no proveídos a través de arreglos contractuales.

Paradójicamente, la confianza en una estructura segmentada verticalmente conlleva a excesos que se convierten en una relación contradictoria de “reciprocidad asimétrica.” De esta forma, se esconde la explotación a la que se ven sometidos los trabajadores y a la que los subalternos denominan “pequeños sacrificios”. Las relaciones, así llamadas de confianza, han abatido los conflictos laborales que sólo se circunscriben a la crítica de la arbitrariedad. Como diría Cantinflas “a’ pa’ confiancitas”.

¡Que sirva este prólogo de principio para disfrutar las páginas que siguen a continuación! Enhorabuena a Patricia Vargas.

Carmen Bueno Castellanos
Ciudad de México, agosto del 2004.

Agradecimientos

Ha sido para mí un honor y una oportunidad única de aprendizaje haber trabajado bajo la dirección de la Dra. Rosana Guber, Directora del Centro de Antropología Social (CAS) del IDES. Agradezco la paciencia con la que acompañó mi proceso, la minuciosidad y cuidado de todas sus observaciones, la generosidad intelectual con la que me orientó, y sobre todo la confianza y el estímulo que me brindó, que en los momentos difíciles me infundieron la fuerza necesaria para seguir adelante.

Agradezco los comentarios de Mauricio Boivin a la “Introducción”, y la generosidad de Ana Rosato en facilitarme material bibliográfico, mientras tomé con ellos sendos cursos sobre Teoría Antropológica, dictados en el marco de la Maestría en Antropología Social del IDES/IDAES-UNSAM. Agradezco también las observaciones de Beatriz María Alasia de Heredia al argumento: sus aportes resultaron inestimables a la hora de reorganizar la versión final del estudio.

Este libro tuvo su origen en la tesis presentada a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales para obtener el grado de magíster en ciencias sociales. Desde el punto de vista institucional, agradezco al entonces Secretario Académico de FLACSO y Director de la Maestría, Alberto Quevedo, haberme brindado información e inspirado tranquilidad cada vez que acudí solicitándole ayuda. Del cuerpo de profesores quiero mencionar el apoyo recibido de parte de la profesora Cecilia Hidalgo, con quien cursé la materia Investigación Cualitativa, y del profesor Emiliano Arizu, con quien cursé el Taller de Tesis. En el marco de sus cátedras comencé a delimitar mi interés sobre la cuestión migratoria y el trabajo como posible tema de investigación. También al Dr. Juan José Russo y al Lic. Raúl Ignacio Moreno, de la Universidad Nacional de San Juan, y a mis compañeros y compañeras de maestría, muy especialmente a Rosana Chiamello y María Elena Merino.

También a Sandra Mon y Luis Tanoni, por haberme recibido con tanto cariño en su casa cada vez que viajé a cursar o rendir a San Juan. Aquí, en Buenos Aires, un agradecimiento especial a Kyle Graham, un ex alumno del entonces Colegio San Pedro donde fui profesora, quien gentilmente me trajo bibliografía en uno de sus viajes desde los Estados Unidos.

Entre los colegas que contribuyeron con sus lecturas críticas, quiero agradecer de manera muy especial al grupo de comentadores de tesis que funcionó durante dos años, primero en un marco programado por la Dra. Guber como parte de la tarea de orientación a sus tesis, y que luego tomó continuidad en forma autogestiva: Laura Colabella, Laura Zapata, Verónica Trpin y Ricardo de Sárraga. También a Germán Soprano, que me reco-

mendó y facilitó bibliografía y con quien pude discutir fructíferamente el argumento de la tesis.

A todos los que han apoyado esta iniciativa: Federico Neiburg y Rosana Guber, como directores de la Colección, que han orientado académicamente las versiones finales del texto; a quienes conforman el grupo editorial de Antropofagia, Santiago Alvarez, Itatí Roller y Horacio Suárez, quienes hacen posible que los textos se transformen en libros; y a todos los colegas que creyeron en este proyecto de armar una colección y con quienes vamos construyendo esta Serie Etnográfica.

Por último, a toda “la gente” de la construcción: empresarios, arquitectos, jefes de obra, contratistas, y muy especialmente, a “los muchachos”, que me cuidaron y atendieron con paciencia y respeto. Y a todos mis familiares y amigos que me dieron ánimo para proseguir con este emprendimiento.

Introducción

El tema de este libro se ubica en la intersección entre migración, etnicidad y trabajo. El objetivo principal es analizar los procesos de actualización de identidades étnicas en uno de los múltiples espacios donde migrantes y nativos entran en contacto cotidiano: el mundo del trabajo. La industria de la construcción en el Área Metropolitana de Buenos Aires¹, y más especialmente, “la obra”² como lugar donde se materializa este encuentro, ofrece un marco privilegiado para abordar la relación entre trabajadores que se reconocen a sí mismos y a los demás, en términos de “paraguayos”, “bolivianos” y “argentinos”. La etnicidad, como forma de organización de la interacción social, se expresa en la obra a través de categorías nacionales actualizadas por los trabajadores como adscripción a valores identificados con la cultura y cuyo contenido varía con relación al contexto (Barth, 1969). Pretendo en este estudio argumentar por qué la adscripción nacional resulta una vía significativa de expresión de identidad étnica en el rubro de la construcción.

Mi interés por los rótulos nacionales se vincula con mi experiencia como hija de chilenos pobres en la Patagonia. Viví toda mi infancia en un barrio ubicado a pocos metros del mar y en cuya entrada había una laguna negra y espesa, depositaria de desechos cloacales y contaminada por los residuos del petróleo que se extraía en todo el entorno. Ubicado en una zona periférica del norte de la ciudad de Comodoro Rivadavia, a ocho kilómetros del centro, resultaban frecuentes en invierno las inundaciones de los patios, las casas —algunas de material, la mayoría de chapa— y las calles de tierra estrechas e intrincadas. Desde que el Estado consideró que estas construcciones, no demasiado respetuosas de los cánones de planificación urbana (de la clase media), constituían una “villa” y por lo tanto debían “erradicarse”, la compañía proveedora de gas acompañó esta iniciativa retirando su servicio del barrio; desde entonces el frío patagónico debió ser combatido con estufas a querosene y cocinas a leña que impregnaban fuertemente la ropa y el pelo. El gas de garrafa, demasiado caro para calefaccionar las casas, se usaba únicamente para cocinar.

1 El Área Metropolitana de Buenos Aires, de aquí en adelante AMBA, incluye las zonas de Capital Federal y el primer y segundo cordón del Gran Buenos Aires.

2 En el presente texto las comillas serán utilizadas para destacar términos significativos desde el punto de vista nativo, que contienen especificidad en el marco de la investigación y cuyo sentido será desagregado en cada caso. Una vez presentada la categoría no se volverá a encomillar y será usada en el sentido explicitado, salvo que se indique lo contrario. El mismo criterio será usado para transcribir fragmentos de entrevistas y dichos utilizados por los nativos. Por último, se usarán para señalar términos teóricos que serán desagregados como citas de autor.

Mis vecinos, en su mayoría inmigrantes chilenos, españoles y “de la provincia” – catamarqueños, riojanos, misioneros–, eran trabajadores de las fábricas de cemento y de telas de la zona, empleados, mecánicos, albañiles, cocineras, modistas, tejedoras, domésticas. En la escuela maestros y compañeros me hicieron saber, de una u otra forma, que los que vivíamos allí éramos “chilotes”, “negros” y “villeros”: parece que a pesar de los esfuerzos de mi familia por ocultar nuestro “origen” nacional “algo” que yo no comprendía se filtraba y mis esfuerzos por destacarme como una excelente alumna eran vanos. Desde muy pequeña aprendí que ser hija de chilenos era feo y vergonzoso y que, salvo que estuviera “con los parientes”, era mejor no decirlo.

Estas vivencias motivaron mi aproximación al tema. El lugar social que ocupaban los chilenos en la Patagonia, aquí en Buenos Aires parecían ocuparlo otros limítrofes. En los tiempos en que comencé a pensar en mi tesis de Maestría (que le da origen al presente libro), la opinión pública más conservadora y xenófoba acusaba a bolivianos, paraguayos y peruanos de “invasión silenciosa”, “competencia desleal” y de sacarle el poco trabajo disponible a los argentinos. Estas afirmaciones eran publicadas como nota de tapa en la revista *La primera de la semana* del 4 de abril de 2000. El periodista Luis Pazos proseguía: “en las obras realizan las tareas que nadie quiere realizar [...] aceptan trabajar todas las horas por día que sea necesario y por el salario que les ofrecen [...] las empresas constructoras los prefieren a los argentinos”.

Mi cuñado Felipe³, quien nació y vivió en la Capital durante varios años aunque intercaló algunos períodos de su vida en distintas provincias del interior, me conectó con Mamani, un contratista boliviano con el cual había trabajado muchas veces y a quien conocía desde hacía más de 17 años. Ambos estaban en aquel momento en la misma obra, Felipe como jefe de obra de la empresa donde Mamani tenía a cargo la colocación de la cerámica. Lo que empezó siendo una historia de vida durante el año 2000 se transformó, después de mi incursión por la antropología y la orientación teórica de Rosana Guber, en una investigación etnográfica sobre los bolivianos en la industria de la construcción en el AMBA. Los ejes que me orientaron antes de ir al campo se nutrieron de los estudios sociológicos y antropológicos que abordan la relación entre argentinos y bolivianos a través de los conceptos de estigma, prejuicio y discriminación, y del aporte de los estudios estadísticos de la sociología de las migraciones y del trabajo que plantean que los limítrofes son explotados por los argentinos y ocupan los peores lugares en el rubro.

3 Todos los nombres de las personas y de los barrios porteños y bonaerenses así como las relaciones de parentesco han sido modificadas para preservar el anonimato de quienes formaron parte de la investigación.

Como la rama de la construcción que elegí para esta investigación es la edificación⁴, y a diferencia de otros países donde la vivienda o el edificio se arma con las partes que se prefabrican en otros lugares, en la Argentina se construye *in situ* (Panaia, 1995), ambas circunstancias ubicaron a “la obra” como espacio pivote del proceso de trabajo y allí desarrollé mi trabajo de campo. Felipe fue quien me permitió el ingreso a las obras que estaban bajo su jefatura y puso a mi disposición sus contactos, lo que me permitió visitar también otras fuera de su control. En todos los casos se trató de obras proyectadas y ejecutadas por empresas pequeñas (PyMEs), de tipo familiar o unipersonal, con dos o tres empleados jerárquicos (arquitectos y jefes de obra)⁵.

En general, las empresas contratan la realización de tareas diversas a medida que avanza la obra, siguiendo un orden que responde a la necesidad técnica de la construcción, según lo manifiestan empresarios y jerárquicos. Estas tareas involucran la participación de trabajadores especializados en un “oficio”: carpinteros, armadores, albañiles, electricistas, calefaccionistas, plomeros, colocadores, pintores. El número de trabajadores necesarios para cada tarea varía con relación al tamaño de la obra: acorde a la especialidad encontraremos trabajadores solos, de a pares o en grupo. Estos trabajadores pueden formar parte del personal de la empresa o ser reclutados y organizados por un contratista.

La primera obra que visité durante varios meses del año 2001 comprendía un complejo de departamentos y dúplex ubicados en el barrio porteño de Caballito, casi en la fase final de su construcción. Allí observé y entrevisté a Mamani y su grupo de colocadores, que trabajaban colocando las cerámicas de la cocina, los baños, las escaleras y los balcones. También conocí a Ramírez, el yesero boliviano, a quien acompañé en varias oportunidades a otra obra particular que dirigía Felipe en la zona norte del conurbano bonaerense. Ese mismo año Mamani me llevó a otra obra, esta vez en el barrio de Palermo, donde trabajaba para uno de sus hermanos, también boliviano; a cargo de las tareas de albañilería.

4 La industria de la construcción se desarrolla en diferentes submercados económicos: construcción edilicia, vial, pavimentación urbana, ferroviaria, industrial, electromecánica y sanitaria. En la construcción edilicia, que es la que importa en este estudio, prevalece el uso intensivo de mano de obra, debido al escaso empleo de tecnologías mecanizadas y al predominio de procedimientos manuales tradicionales (Panaia, 1995).

5 Respecto del tamaño, los aportes de la sociología del trabajo clasifican las empresas en grandes por un lado, y pequeñas y medianas (PyMEs) por el otro. Los autores plantean que en el sector de las empresas grandes existe alta estabilidad y complejidad burocrática, diferenciada estratificación y jerarquización de tareas y criterios de selección y promoción de personal, mientras que en las empresas medianas y pequeñas, estos criterios se desvanecen gradualmente hacia modos más paternalistas, superposición de roles profesionales y empresarios, criterios de confianza y recomendación personal y menor jerarquización técnica (Panaia, 1990).

En la obra de Caballito llamaron por primera vez mi atención unos pintores que murmuraban en guaraní y se reían cuando pasaban al lado mío: los demás los identificaban como “los paraguayos”, y por eso los ignoré al comenzar mi trabajo... ¡no eran bolivianos! Los “argentinos” igualmente estaban allí, realizando tareas de albañilería, pero salvo un par de encuentros “casuales”, también desestimé su presencia. En sucesivas oportunidades los bolivianos hicieron referencia a su relación con los argentinos: recién entonces decidí conocer la perspectiva de los argentinos sobre los bolivianos y fui a entrevistarlos⁶.

Felipe me llevó a una obra particular de la empresa, también en Caballito, en el momento en que los argentinos estaban levantando las paredes. Allí conocí al Gallego, a Cardozo y al resto del grupo de los albañiles. Mientras conversaba con Cardozo, un muchacho silbaba tan fuerte que no me dejaba escuchar ni grabar. Me pareció que quería conocerme y fui a entrevistarlo: era Marcelo, el paraguayo que se dedicaba a la electricidad. En esta obra también conocí a Fernández, el plomero boliviano.

En el año 2001 comenzó la última obra a la que decidí asistir⁷. La empresa para la que trabajaba Felipe proyectaba hacer un edificio de 10 pisos y yo tenía interés en ver cómo se construía “desde las bases”. Allí conocí a los paraguayos del hormigón. Intensifiqué mi trabajo de campo para comprender un proceso técnico que encontré sumamente complejo. Durante meses fui a la obra con una frecuencia de 2 y 3 veces por semana, quedándome 1 ó 2 horas cada vez, mirando y preguntando acerca de las actividades que este grupo de trabajadores repetía cíclicamente y cuyo proceso terminaba con una “hormigonada”. Me volví a encontrar prácticamente con todos los trabajadores que había conocido: Marcelo, el electricista paraguayo, el Gallego y su grupo de albañiles argentinos, Mamani y sus colocadores, el plomero boliviano. Todos se conocían entre sí y en un momento u otro compartían el espacio de trabajo.

A medida que desarrollaba mi trabajo de campo aquel proyecto inicial fue sufriendo profundas transformaciones. Por un lado, para comprender qué ocurría con los bolivianos en la obra necesitaba incluir a los paraguayos y a los argentinos con los que trabajaban o para quienes trabajaban, con lo cual el objeto de estudio había cambiado hacia el análisis de la relación entre trabajadores de la construcción que se reconocían a sí mismos y a los demás en términos de sus adscripciones nacionales. Por otro lado ser “boliviano”, “argen-

6 Mucho más tiempo me llevó comprender que la relación entre bolivianos y argentinos ya estaba instalada a través de mi presencia y la de Felipe. Problematizó los incidentes de campo donde se manifiestan más claramente las formas en que se expresa la adscripción nacional en esta relación en los capítulos tercero y cuarto.

7 Además de las obras mencionadas, mantuve conversaciones informales con empresarios, arquitectos y trabajadores de la industria de la construcción en casas de parientes y amigos a lo largo de esos tres años de trabajo de campo.

tino” o “paraguayo”, a diferencia de lo que plantean los autores que analizan únicamente las situaciones de discriminación hacia “los limítrofes”, podía resultar, más que en un estigma, en un valioso recurso para obtener beneficios; dependiendo claro está, del contexto en el que tales epítetos se actualizaran. La cuestión central, entonces, se desplazó al análisis de por qué la adscripción nacional resulta una vía significativa de expresión de identidad étnica en uno de los múltiples espacios donde migrantes y nativos entran en contacto cotidiano: el mundo del trabajo de la industria de la construcción.

Aspectos Metodológicos

En concordancia con el tema de investigación –etnicidad y trabajo– durante mi estadía en el campo, pero aun más al momento de la escritura, me centré fundamentalmente en tres grupos de trabajadores, cada uno de ellos adscrito a una determinada nacionalidad: los bolivianos de la colocación, los paraguayos del hormigón y los argentinos de la albañilería y de la pequeña empresa constructora; aun así observé y entrevisté a toda otra serie de empresarios y grupos de trabajadores que asumían alguno de dichos orígenes. Este recorte me permitió pensar en los principales ejes de mi objeto.

Mi trabajo de campo en distintas obras de la Capital y el Gran Buenos Aires duró tres años (2000-2002), en que hice aquello que la literatura especializada designa como técnicas etnográficas: la observación participante y las entrevistas no directivas. La etnografía consiste en “elaborar una representación coherente de lo que piensan y dicen los nativos, de modo que esa descripción no es ni el mundo de los nativos, ni cómo es el mundo para ellos, sino una conclusión interpretativa que elabora el investigador [...] (producto) de la articulación entre la elaboración teórica del investigador y su contacto prolongado con los nativos” (Guber, 2001:15).

Respecto del caso analizado, el enfoque etnográfico hace posible la producción de líneas interpretativas que permiten desnaturalizar las categorías con las cuales el Estado clasifica al migrante y al nativo. La nacionalidad, tal como se muestra a lo largo del trabajo, no es únicamente haber nacido en un determinado lugar y tampoco es exclusivamente un estigma para sus portadores no argentinos. Es un canal para comprender el sentido práctico de acciones que, aparentemente reguladas por la lógica económica (al estar insertas en la esfera del trabajo) pueden responder a significaciones múltiples y variables.

Plan de esta “obra”

Para argumentar por qué la adscripción nacional resulta una vía significativa de expresión de identidad étnica en el rubro de la construcción, presento el

producto de mi investigación en cinco capítulos. En el capítulo uno realizo una breve revisión de los principales aportes de la sociología y la antropología a la cuestión y presento las notas fundamentales del problema central del libro. En el capítulo dos describo el proceso de trabajo en la industria de la construcción de inmuebles desde la perspectiva de la empresa y de los distintos grupos de trabajadores, a partir de la lógica técnica por la cual la empresa ordena y convoca a los trabajadores de distintos oficios al espacio social donde se construye y al que todos sin excepción llaman “la obra”.

En el capítulo tres muestro qué otras racionalidades, además de la estrictamente económica, operan en la construcción y reproducción de este campo de relaciones entre comitentes, contratistas y empleados. Con este propósito analizo las formas de ingreso a la obra, los modos de aprendizaje y transmisión del oficio y los mecanismos de promoción dentro del escalafón laboral y el particular papel que la adscripción nacional tiene en este proceso. En el capítulo cuatro exploro los sentidos y modos de actualización de la identidad étnica, como adscripción nacional, en la industria de la construcción. Intento dar cuenta de qué significa ser argentino, boliviano o paraguayo y las contradicciones de ser, al mismo tiempo, un inmigrante (límitrofe o interno) en la obra.

Por último, en el capítulo cinco indago el sentido práctico sobre cómo empleadores y trabajadores conciben las contrataciones e intercambios, que dan cuenta de un determinado modo de organización en la industria de la construcción, y a cuyo funcionamiento contribuye, sin duda, la adscripción nacional.

Capítulo I:

Migrantes y nativos en la obra. Antecedentes cuantitativos y cualitativos de la presencia de los bolivianos, paraguayos y argentinos en la industria de la construcción

Este primer capítulo está destinado a presentar el problema y establecer un breve estado de la cuestión, focalizando los principales aportes que las ciencias sociales han desarrollado sobre esta temática. En principio, recapitulo las contribuciones de la sociología en torno a la presencia e inserción laboral de bolivianos, paraguayos y argentinos, con particular énfasis en la industria de la construcción. En segundo término examino, a modo de antecedentes, distintos trabajos de las ciencias sociales que destacan el papel que las redes juegan para los migrantes limítrofes (en especial para aquellos que se insertan en la construcción).

En este apartado expongo también el modo en el que las categorías propuestas por Barth (1969) y Wallman (1979), respecto de la adscripción nacional como una de las formas posibles de expresión de la etnicidad en tanto recurso, serán puestas en diálogo con la experiencia empírica del trabajo de campo. Esta presentación intenta sentar las bases para, por un lado, discutir la idea de estigma como modo único de comprender la identidad etno-nacional y, por otro, delinear los puntos más relevantes de la etnografía donde se vincula la adscripción nacional como posibilitadora y performadora de una determinada forma de organización del trabajo. En último lugar introduzco la discusión acerca de lo formal y lo informal en la industria de la construcción, proponiendo un análisis “no estatalizado” para interpretar los intercambios y el modo de funcionamiento del rubro.

I. El impacto de las migraciones en la industria de la construcción: aportes cuantitativos

Distintos estudios basados en el análisis de fuentes secundarias coinciden en que la proporción de pobladores de origen limítrofe, que han emigrado a nuestro país, se ha mantenido constante para el período que va desde los primeros datos censales a escala nacional, en 1869, hasta 1991; estos inmigran-

tes representan históricamente entre el 2 y el 3% del total de la población¹ (Benencia, 1999; Casaravilla, 1999). En 1991 “los limítrofes” constituían respecto de ese total el 2,6%, es decir 841.697 habitantes: de ellos los paraguayos representaban una cuota del 30% y los bolivianos el 17% aproximadamente (Maguid, 1997).

Factores de expulsión y atracción² han sido usados frecuentemente para explicar las migraciones limítrofes a la Argentina. Varios autores coinciden en que en el período 1930-1950 los pobladores limítrofes fueron atraídos por la posibilidad de desempeñarse como trabajadores temporarios del sector primario en las zonas de frontera, complementando estas actividades con ocupaciones en otras áreas rurales o en las ciudades, en un período donde se combina el auge de las economías regionales con un mercado laboral caracterizado por la escasez de mano de obra (Whiteford, 1981). Los bolivianos se incorporaron a las tareas de cosecha estacional del azúcar y el tabaco en las provincias de Salta y Jujuy, y de vid en Mendoza, y los paraguayos, a las de yerba mate en Misiones y de algodón en Formosa (Balán, 1990).

Respecto de los factores de expulsión, los estudios señalan para los casos boliviano y paraguayos un desajuste entre el excedente de mano de obra agrícola y la incapacidad de absorción de fuerza de trabajo por parte de otras regiones y sectores económicos de ambos países. La estructura minifundista de propiedad de la tierra, caracterizada por bajos niveles de tecnología y escasa productividad, impidió la retención del crecimiento de la población rural. La principal consecuencia de este fenómeno fue el movimiento migratorio en un sentido interno, hacia centros urbanos o áreas de expansión de la frontera agrícola, y en un sentido externo, como alternativa para los pobladores expuestos a las regiones limítrofes (Marshall y Orlansky, 1981). En Bolivia, la revolución de 1952 y la reforma agraria extremaron esta situación al reducirse el producto nacional y particularmente el agrícola; además, su posición como enclave minero no alcanzaba para absorber la mano de obra disponible, empleando sólo una ínfima proporción de trabajadores. En Paraguay, la guerra civil de 1947 y el golpe militar de 1954 sumaron opositores y exiliados políticos de otra extracción social al flujo tradicional en busca de trabajo (Marshall y Orlansky, 1983).

-
- 1 El detalle de la evolución porcentual ratifica que la población de origen limítrofe se mantuvo en ese rango de valores: 2,6% en 1914, 2% en 1947, 2,3% en 1960, 2,3 % en 1970, 2,4% en 1980, 2,5% en 1991 (Casaravilla, 1999).
 - 2 La teoría clásica de los factores *push & pull* fue dominante durante la segunda mitad del siglo XX y propone que una serie de elementos asociados al lugar de origen impelen (*push*) a abandonarlo al compararlo con condiciones más ventajosas existentes en el lugar de destino (*pull*). El individuo es considerado un elector racional que elige libremente lo que más le conviene (Blanco, 2000). Posteriormente se reconoce que las ventajas y desventajas de los países determinan la potencialidad para la migración más que su acción efectiva (Portes & Bach, 1985). En este sentido es aplicado por Marshall y Orlansky para el caso boliviano.

Para este mismo período (1940–1960) en la Argentina se produjo una emigración masiva desde “el interior” hacia el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), que atravesaba por entonces un momento expansivo en términos de empleo y salario, erigiéndose como principal centro industrial del país. Los inmigrantes limítrofes fueron ocupando los puestos abandonados por los nativos en las producciones regionales agrícolas y mineras que crecían entre 1955 y 1960. Al respecto, las oscilaciones en la demanda de mano de obra³ en la Argentina, resultaron determinantes en la fluctuación del ritmo migratorio, sobre todo en un momento en que la oferta de fuerza de trabajo nativa resultaba insuficiente (Marshall y Orlansky, 1983; Lattes y Recchini de Lattes, 1992).

A partir de la década de 1960 la caída de los precios de los productos regionales y la incorporación de tecnología de mecanización de la cosecha en el noroeste contribuyeron a que la migración limítrofe cambiara de rumbo, buscando nuevas oportunidades en el AMBA, en los rubros de la construcción, la industria manufacturera y el servicio doméstico, mejor remunerados que en el resto de las provincias argentinas o en sus propios países (Balán, 1990; Maguid, 1997). En el caso específico de los bolivianos se destaca su asentamiento familiar como medieros en el cinturón verde de Buenos Aires y en el caso de las mujeres, su incorporación en talleres de costura o venta ambulante (Benencia y Karasik, 1995).

En la industria de la construcción, especialmente en la Capital Federal, el rápido y continuo desarrollo de la construcción residencial privada empleaba grandes cantidades de mano de obra adicional en el corto plazo, sobre todo paraguayos y bolivianos que se fueron sumando a los migrantes internos y nativos del área que se estaban reubicando en esta rama por su carácter dinámico y expansivo⁴ (Marshall, 1977; Benencia y Karasik, 1995; Marshall y Orlansky, 1983).

Algunos autores interpretan este proceso, que se extendió hasta 1980, como inserción selectiva en determinados segmentos del mercado laboral, donde los limítrofes parecieran ocupar posiciones marcadamente distintas de las de los trabajadores nativos⁵ al final de la estructura ocupacional en em-

3 Las teorías del mercado de trabajo de Todaro y Borjas completan la teoría *push & pull*, proponiendo que las migraciones humanas obedecen a las condiciones estructurales del mercado de trabajo mundial, generando un flujo que va desde los lugares donde hay un exceso de mano de obra hacia otros donde falta (Blanco, 2000).

4 La industria de la construcción vivió su apogeo durante el período 1947-1970, como consecuencia de importantes inversiones privadas y estatales en el sector (Panaia, 1985), y fue también el sector más dinámico en la creación de empleo en la década que va de 1970 a 1980 (Panaia, 1992).

5 Maguid menciona en el artículo a Michael Piore, quien precisamente en su teoría del mercado dual enfatiza el predominio de los factores *pull* en las estructuras de las economías de las sociedades receptoras desarrolladas. Este enfoque plantea la existencia de desigualdad en

pleos mal pagos, inestables y con pocas posibilidades de ascenso, en un contexto aprovechado por los empleadores para abaratar los costos de mano de obra (Maguid, 1997).

Desde 1980 en adelante, un proceso de crisis atravesó a la industria de la construcción, donde se conjugaron la retirada del Estado como inversor y la falta de créditos a largo plazo que impidieron la modificación en forma rentable del parque tecnológico del sector (Panaia, 1992). El empleo perdió desde entonces significación en el área: en abril de 1980 representaba el 9% del empleo total, y en octubre de 1995 un 6,4%, descendiendo la proporción de asalariados a la vez que se incrementó la de trabajadores por cuenta propia. La tasa de desempleo específica de la construcción pasó del 2,9% al 33% entre 1980 y 1995 respectivamente (Galin, 2000).

La composición según origen de nacimiento para los trabajadores del área arrojaba en 1994 en el AMBA un total de 44,4 % de bonaerenses, un 39% de migrantes del interior y un 16,5% de extranjeros (de los cuales el 3,4 % eran no limítrofes y el 13,1% eran limítrofes). De este 13,1%, sobre la base de información del Registro Nacional de la Industria de la Construcción se calculaba una participación de 50% de paraguayos y 16% de bolivianos⁶ (Pérez Vichich, Herrería, Baer, 2000).

A pesar de la crisis, el AMBA continúa siendo en la década de 1990 el lugar preferido por paraguayos (65% del total residente en el país) y bolivianos (39%) (Maguid, 1997) para establecerse en nuestro país. Desde el punto de vista de su inserción laboral, la industria de la construcción seguía siendo, a pesar de la retracción del empleo, un sector donde aumentaron su concentración, pasando del 13,1% al 15% en el término de dos años. Esta tendencia es interpretada como inserción selectiva que perpetúa la posición de los migrantes en un nicho del mercado flexible y desventajoso en cuanto a salarios y condiciones de empleo (Maguid, 2001).

Este escenario que presentan demógrafos y sociólogos de las migraciones, que trabajan con fuentes secundarias, confirma la presencia de limítrofes, migrantes internos y nativos —porteños y bonaerenses— en la industria de la construcción en el AMBA. El presente estudio contrasta, sin embargo, con la afirmación acerca de la inserción selectiva de los limítrofes en los puestos peor pagos, de menor calificación y en las condiciones laborales de mayor vulnerabilidad. Intentaré mostrar cómo en lugar de segmentación étnica horizontal del mercado de trabajo, donde los limítrofes ocupan el estrato más

los mercados de trabajo nacionales manifestada en dos niveles: uno inferior para los trabajadores foráneos y otro superior para los trabajadores nativos (Blanco, 2000).

6 Numerosos estudios ilustran la importante inserción de los bolivianos en la construcción, alcanzando en 1980 al 50% de los hombres en el AMBA (Balán, 1990; Benencia y Karasik, 1995; Grimson, 1997; Giorgis, 1998).

bajo⁷, en el caso de la industria de la construcción resulta más apropiado hablar de un proceso de segmentación etno-nacional vertical⁸, ya que por las características de la organización del trabajo en el rubro los limítrofes ocupan todo el rango de “categorías” disponibles en “la obra” (Dandler y Medeiros, 1991; Giorgis, 1998). Resulta interesante destacar que es precisamente la adscripción nacional la que hace posible este proceso.

II. La identidad étnica expresada como adscripción nacional: un recurso valioso en la industria de la construcción

En la obra encontré trabajadores o grupos de ellos convocados por la empresa según el oficio, a veces formando parte del personal propio de la constructora, y más frecuentemente trabajando para un contratista. En ambos casos, estos mismos trabajadores ya empleados ofrecen nuevos candidatos cuando “hay trabajo” y se abren vacantes, o cuando “algún conocido necesita” empleo (Forni y Roldán, 1996). Esta mediación involucra un conocimiento previo y externo a la obra, donde resultan fundamentales las relaciones de parentesco, vecindad, amistad, compadrazgo y paisanaje.

El papel que juegan las redes sociales más próximas no sólo al momento de conseguir empleo, sino como sostén material y simbólico fundamental para el recién llegado, ha sido ampliamente destacado por la sociología. Los autores subrayan el papel que asumen paisanos y parientes como “mediadores institucionales” que articulan la inserción del migrante en el lugar de destino⁹ (Benencia y Karasik, 1994; Pereyra, 2001)). Alojamiento, trabajo, gestión del permiso de residencia son recursos disponibles, aun cuando no exista un conocimiento previo del compatriota, porque el reconocimiento de pertenecer al mismo lugar de origen y compartir raíces comunes conlleva ciertas

7 Philippe Bourgois muestra a través del análisis de los Guaymí en las plantaciones de la *United Fruit Company* en Panamá y Costa Rica, un claro ejemplo de lo que él denomina un proceso de *apartheid* de las relaciones de producción. La etnicidad oficia, según el autor, como punto de referencia manipulado por la empresa para distribuir los puestos de trabajo en estrecha relación con las representaciones dominantes sobre cada grupo y sus respectivas tradiciones de militancia política (Bourgois, 1989).

8 Roberto Benencia analiza el caso de los bolivianos de las áreas rurales bonaerenses, interpretando la existencia de un proceso de movilidad social ascendente a través de un esquema explicativo que denomina “Escalera Boliviana” (Benencia, 1997).

9 Estudios internacionales corroboran el papel de las redes sociales como fuentes de recursos múltiples para nativos y migrantes. Tal es el caso de los chilenos respecto de las obligaciones recíprocas del compadrazgo en la clase media (Lomnitz, 1975), de los mexicanos como modo de ingreso en la industria de la construcción (Bueno Castellanos, 2000) y de los cubanos y mexicanos en los Estados Unidos, en el proceso de comprensión de la regulación migratoria, inserción laboral, supervivencia en el nuevo entorno y actualización acerca de las condiciones económicas del país de origen (Portes y Bach, 1985).

obligaciones morales que pueden actualizarse en el nuevo contexto: “Por ejemplo, un emigrante de Cochabamba que llega por primera vez a Buenos Aires a buscar trabajo en la construcción generalmente se alojará en lo de un pariente o en lo de un ‘compadre’ de su pueblo que, al mismo tiempo, lo guiará en la red de ‘cochabambinos’ que le ayudarán a ingresar a un trabajo” (Dandler y Medeiros, 1991).

Una vez hechas las presentaciones, el que contrata es quien determina la admisión y posición del nuevo trabajador. Una vez admitido el trabajador, el contratista evalúa si la categoría¹⁰ para la que postula se corresponde con la pericia que él considera necesaria para su ejercicio. Sin embargo, para ser admitido, algo más que la competencia en el oficio se pone en juego. Por las características del trabajo en la construcción, que involucra un esfuerzo físico continuo y agotador, al que los trabajadores adjetivan como “pesado”, y por las formas predominantes de contratación, que incluyen acuerdos no escritos e intercambios no estrictamente laborales, el contratista espera que “sus muchachos” manifiesten determinadas conductas de fidelidad, cumplimiento de “arreglos” informales y pequeños sacrificios. Estas conductas sólo pueden garantizarse a través de la posesión de atributos que vuelven “confiable” al candidato, previamente a su incorporación al trabajo.

Desde la perspectiva del contratista, la adscripción nacional construida como “paisanaje” ofrece esta garantía; desde la perspectiva de los trabajadores ser “boliviano”, “paraguayo” o “argentino” opera como recurso que incrementa sus posibilidades de conseguir empleo con este contratista. Estos dos aspectos considerados por el contratista, el buen comportamiento y el dominio del oficio, son percibidos también por los trabajadores como las claves para “progresar” en la construcción, esto es, llegar a ser algún día oficial, capataz o contratista. En la obra, el paisanaje opera como modo de categorización¹¹ de sí mismos y de los demás que vincula pertenencia nacional con una serie de atributos móviles que aluden a virtudes y defectos como trabajadores, utilizados de manera variable según las situaciones.

10 Las tareas dentro de cada grupo, desde el punto de vista del trabajo, están estratificadas en niveles de complejidad que se objetivan en la “categoría”, que constituye un espacio de intersección entre actividades que corresponde realizar y remuneración, y así figura en el recibo de sueldo. En cada uno de los grupos especializados hay “ayudantes”, “medio oficiales” y “oficiales”, en una escala que va desde tareas de menor a mayor especialización en el oficio. Algunos oficiales pueden también ocupar espacios de poder vinculados con la organización del trabajo como capataces.

11 Entre los trabajos que ponen el acento en el discurso se destaca el análisis de los festejos en homenaje a la Virgen de Nuestra Señora de Copacabana en el Bº Charrúa (Buenos Aires), donde el autor propone que las “identidades se construyen en relatos que establecen los límites entre un *nosotros* y un *ellos*”. Así, “boliviano” o “argentino” no son identidades cristalizadas sino modos de definición del otro o de autodefinición identitaria realizada por los propios actores expresados, en el caso analizado, a través de la polisemia de la fiesta (Grimson, 1999).

Estas categorías, como propone Fredrik Barth (1969:10-11), organizan las relaciones, en este caso, en el contexto laboral: “los grupos étnicos son categorías de adscripción e identificación que son utilizadas por los actores mismos y tienen, por tanto, la característica de organizar interacción entre los individuos”¹². En la industria de la construcción este proceso hace posible la organización de grupos de trabajo que comparten entre sí la especialización en el oficio y la adscripción nacional. Esto implica que tanto argentinos como limítrofes ocupan, en cada grupo al que pertenecen, todas las categorías laborales disponibles y suelen especializarse en todas las tareas: hay paraguayos que realizan hormigón, otros que realizan tareas de albañilería, otros electricidad, etc., no pudiendo establecerse una correspondencia lineal entre determinados oficios y determinada nacionalidad.

Siguiendo esta línea de pensamiento, Sandra Wallman (1979) define a la etnicidad como “el reconocimiento de diferencias significativas entre nosotros y ellos”. Según la autora estas diferencias pueden expresarse desde el punto de vista grupal (entre muchas posibilidades) como adscripción nacional que organiza las relaciones sociales y, desde el punto de vista individual, como minuciosas diferencias de conducta que organizan la experiencia. Dependiendo de las percepciones de los actores, y los constreñimientos y oportunidades del contexto en el cual ellos actúan, la etnicidad puede ser un recurso positivo¹³, negativo o resultar indiferente; más aun, de ser un recurso, no necesariamente reviste el mismo sentido para todos los involucrados y en todo momento.

Esta perspectiva teórica sobre la etnicidad como construcción¹⁴ y no como rasgo primordial contrasta, por un lado, con la clasificación estatal respecto de lo que significa la pertenencia nacional tanto como con las concepciones esencialistas sobre la identidad étnica. En segundo lugar, enriquece la lectura

12 En nuestro país el festejo en homenaje a la Virgen de Urkupiña en Villa El Libertador (Córdoba) ha sido objeto de análisis antropológico desde esta perspectiva. Entre los bolivianos hay contratistas y trabajadores, y la reciprocidad en los intercambios refiere a relaciones sociales a veces simétricas, a veces asimétricas, o ambas simultáneamente, a través de las cuales estos migrantes se vinculan entre sí y con la sociedad mayor. Concluye la autora que: “es precisamente, el lugar que cada uno ocupa en las relaciones laborales el que se confirma en el curso de la fiesta, en el compromiso de la fe, y en el ciclo anual que se abre con cada ‘rodeo’ y se cierra con cada ‘despedida’” (Giorgis, 2000).

13 En nuestro país algunos autores señalan “estrategias de contra-estigmatización” frente a situaciones de discriminación. Por ejemplo para el caso boliviano, aunque el posicionamiento xenófobo tiende a constituirse como hegemónico, existieran discursos minoritarios, “no discriminatorios” (o neutros) o, inclusive, hasta “pro-bolivianos” que instalan la posibilidad de un uso pragmático de la identidad nacional (Grimson, 1999).

14 Siguiendo a Rosana Guber podemos afirmar que lo étnico y lo nacional “son dos categorías sociales vinculadas teórica e históricamente” que pueden concebirse a través de una mirada primordialista o constructivista, siendo la diferencia central el que se le asigne un carácter dado o construido (Guber, 1995). Esta última perspectiva es la que se pretende seguir en este estudio.

que algunos antropólogos y sociólogos hacen acerca de la relación entre los argentinos y los limítrofes como exclusivamente mediada por el prejuicio y la discriminación, y donde ser boliviano o paraguayo implica necesariamente encarnar un estigma o ser marginado.

Algunos autores plantean la existencia de una persistente “discriminación, descalificación, rechazo y exclusión” que opera hacia otros sectores de la población, respecto de los cuales circulan “designaciones despectivas: villeros, cabecitas, negros, bolitas, paraguas”. Esta “racialización de las relaciones de clase”, implica que “sobre la población no blanca pesan diferentes estigmas que contribuyen a mantenerla en posiciones subalternas, enrarecen sus oportunidades y la constituyen en un otro peligroso que despierta recelos y sospechas” (Margulis, 1998:17). En esta relación discriminador y discriminado encubren y disimulan esta situación, y en general el discriminado tiende él también a discriminar a quienes comparten su misma situación social como una forma de defenderse y diferenciarse (*ibid.*:17). Este estigma alude a una “significación denigrante, adjudicada a las características culturales, físicas, étnicas, de legalidad, de nacionalidad”, asumiendo la forma de racismo cotidiano que reproduce “una matriz de desvalorización, como parte de un acervo simbólico, donde las estigmatizaciones al negro, al indio o al cabecita cristalizan siglos de dominación” (Casaravilla, 1999:104).

En la obra pude observar, muy por el contrario, que ser boliviano o paraguayo puede ser un recurso determinante a la hora de conseguir trabajo y que ser argentino puede ser una desventaja y necesitar de garantías adicionales para su consideración. Los casos presentados no invalidan la existencia de “prejuicio”, “discriminación” o “estigma”, que pueden también constituir modos de relación entre personas con distintas adscripciones o, incluso, idéntica adscripción nacional, pero sí pretenden ampliar la mirada al posibilitar el análisis de los múltiples sentidos y contextos en que la adscripción nacional toma fuerza y señala límites variables y multívocos entre los grupos de trabajadores en la industria de la construcción.

III. Adscripción nacional y organización del trabajo: “arreglos” y “quilombos” en la obra

La adscripción nacional opera, más que como discurso, como sentido práctico que organiza las relaciones en la obra a través de la producción de lazos de confianza¹⁵. Wallman (1979), quien analizó específicamente la relación entre

15 Estudios internacionales sobre actividades ilegales y economía informal identifican “la confianza” como mecanismo social que garantiza el cumplimiento de los acuerdos individuales (Portes, 1995). Para el caso de la construcción en México se ha destacado cómo los convenios verbales suplen a los contratos formales y la lealtad tiene más peso que la capacidad y experiencia laboral (Bueno Castellanos, 2000). Para el caso argentino distintos autores han señalado a este rubro como un espacio organizado a partir de la combinación de la especiali-

trabajo y etnicidad, afirma que los “sistemas de trabajo pueden ser creados o mantenidos por la etnicidad y la etnicidad puede ser un producto de la estructura del trabajo”. En este caso, la industria de la construcción se vale de los lazos de confianza producidos por la adscripción nacional para funcionar de un determinado modo, incluyendo acuerdos por fuera de la ley que les garantizan mayores ganancias a empresarios y contratistas, y empleo y reconocimiento a los trabajadores¹⁶. El incumplimiento de los acuerdos –formales, informales, de conducta, de tareas específicas vinculadas con el oficio– produce un quilombo en la obra. El quilombo¹⁷ señala un conflicto, es decir, la ruptura del orden que establece la confianza y la irrupción de la diferencia no negociada.

Estos acuerdos que caracterizan a la industria de la construcción son interpretados por la sociología del trabajo a partir de la distinción entre economía formal e informal. Según esta definición, cuando los trabajadores son contratados en términos formales e institucionalizados y las transacciones con los empleadores son controladas por las agencias estatales se trata del ámbito formal de la economía. En cambio, cuando se desarrollan labores reductibles que no se registran ni están reguladas por el Estado, las transacciones, contratos y despidos se producen informalmente y las actividades no figuran en las estadísticas oficiales, se trata del ámbito informal de la economía (Portes, 1995).

En la industria de la construcción se combinan ambos aspectos: las empresas del sector formal reducen costos laborales a través del empleo no registrado (Portes, Castells y Benton, 1989), la realización de tareas a cargo de contratistas informales (Palomino, 1998) y el pago de bonificaciones y premios que no se consignan en el recibo de sueldo (Panaia, 1990). En tanto, las consecuencias de la informalidad para los trabajadores han sido ampliamente detalladas: precariedad y vulnerabilidad al verse obligados a combinar períodos de trabajo formal con trabajo “en negro”, cuentapropismo (“changan”) y desempleo; quedando desprotegidos en el plano previsional, médico y de riesgos laborales (Palomino, 1998).

zación profesional y las relaciones de confianza establecidas en equipos de trabajo más o menos estables (Panaia 1995; Palomino, 1998).

16 En nuestro país distintos estudios han señalado la importancia de compartir “patrones culturales, nacionalidad, etnias” (Panaia, 1992) o “lazos de orden comunitario, étnico, barrial o de parentesco” (Palomino, 1998) al momento de “conformar cuadrillas especializadas” porque refuerzan la “calificación colectiva” y por lo tanto, el rendimiento global del funcionamiento de los equipos de trabajo.

17 “Quilombo” tendría su origen en la palabra africana “*kimbundu*”, oriunda de lo que hoy sería Angola, que significaba aldea. Según Andrews (1991), en Brasil se la usaba para designar los lugares donde se ocultaban los esclavos negros que lograban escapar. En Argentina el término remite al prostíbulo y se usa corrientemente para dar cuenta de situaciones de “gresca, enredo, algarabía y bochinche”.

Estas interpretaciones, si bien retoman aspectos propios de la dinámica del rubro, se formulan desde la lógica estatal más que desde la lógica práctica de la vida cotidiana de empleadores, contratistas y empleados en la obra; lógica organizada a partir de otros tipos de contrataciones y formas de pago que los que figuran en “los papeles”. Además, en la obra podemos hallar toda una serie de intercambios y “arreglos” que no pueden catalogarse ni como formales ni como informales porque no pertenecen al orden de lo regulable por el Estado. La adscripción nacional hace posible, como parte del proceso de producción de confianza y de reputación social, el funcionamiento de la industria de la construcción en los términos señalados.

Capítulo II:

El trabajo en la obra. El orden técnico empresarial, las tareas y los oficios

Este capítulo está destinado a la descripción del proceso de trabajo en la industria de la construcción de inmuebles desde la perspectiva de la empresa y de los distintos grupos de trabajadores. Me propongo mostrar, a quienes no están familiarizados con este rubro, cuáles son las etapas y tareas ejecutadas y qué especialidades involucra la materialización de un proyecto edilicio, deteniéndome particularmente en el hormigón, la albañilería y la colocación, aunque sin profundizar en detalles innecesarios a los fines enunciados, ya que no se trata de un estudio de corte técnico de ingeniería o arquitectura sino de un estudio etnográfico del trabajo.

El foco analítico está situado en el espacio social donde se construye y al que todos, sin excepción, llaman la obra. Para el dueño y el personal jerárquico de la constructora, la obra incluye la totalidad del proceso constructivo, desde los cimientos hasta los servicios de posventa. Siguiendo este primer sentido, expongo el proceso por el cual la empresa va convocando y contratando a distintos trabajadores –solos, de a pares o en grupos– según sus oficios, siguiendo un orden al que denomino, respetando el sentido nativo, lógica “técnica”.¹ Aquí resulta fundamental el papel del jefe de obra, en tanto es quien coordina estos ingresos y egresos y supervisa la realización de los trabajos en los tiempos y forma estipulados.

Un segundo sentido es el que asumen los trabajadores, para quienes la obra dura el tiempo que demoran en realizar las tareas de competencia de su especialidad e involucra dos niveles de participación: uno vinculado con su grado de especialización en el oficio y otro, con su posición como jefe o subordinado. Las tareas vinculadas con el oficio están estratificadas en una escala que va desde tareas de menor a mayor responsabilidad y especialización: ayu-

1 Podría asimilarse a la lógica profesional mencionada por Panaia como una de las lógicas características de la construcción: “La alta heterogeneidad interna y la atomización del sector se expresa en la coexistencia de lógicas empresarias diferentes –comercial, profesional, paternalista– que funcionan en una misma obra para la fabricación de un solo producto, predominando una u otra según el tipo de empresa, su tamaño y las características de la producción de cada obra” (Panaia, 1995).

dante, medio oficial, oficial especializado.² Las tareas vinculadas con la organización del trabajo en cada grupo están a cargo de los capataces, quienes deben dar cuenta al contratista o al jefe de obra por el desempeño del grupo a cargo. Ambos aspectos se combinan en las “categorías” que son las distintas posiciones formalmente reconocidas por el contratista y la empresa, objetivadas a través del salario y asumidas en tanto sentido práctico que delimita grados variables de autonomía y poder para la acción cotidiana.

A lo largo de este capítulo exhibo las características específicas con las que los trabajadores de cada oficio asumen estas posiciones respecto de la realización de sus tareas y de lo que significa en términos laborales respecto de su relación con los demás trabajadores, el contratista y la empresa. También inicio una aproximación al sentido del trabajo para aquellos que trabajan en la industria de la construcción, aspecto que seguirá siendo analizado en otros capítulos.

I. “La obra” como proceso de trabajo total: la perspectiva de la empresa

Durante dos años asistí a varias obras tanto en la Capital como en la Zona Norte del Gran Buenos Aires: la construcción de dos casas, un edificio de 10 pisos, un complejo habitacional y el reciclaje de un inmueble para ser usado como loft, en momentos correspondientes a distintas etapas del proceso constructivo. Sin embargo, el orden a partir del cual presento las distintas etapas y tareas observadas no se corresponde con mi proceso de integración al campo, sino con la idea de lo que la obra significa para los dueños y el personal jerárquico de las pequeñas empresas constructoras.

“-¿Sabés qué es ‘la obra?’”. Sin decir palabra, el empresario hizo la mímica de cada una de las especialidades involucradas en un espacio delimitado por el alcance de sus brazos, en este orden: primero simuló armar una estructura cuadrada con 4 fierritos, y los ató con una herramienta imaginaria que tenía en la otra mano; luego levantó la estructura y martilló unas maderas alrededor, forrándola; luego paleó y removió el hormigón; después ayudado por una cuchara pegó bloques y levantó una pared que posteriormente alisó; luego acomodó de a una las cerámicas en el piso y por último deslizó una brocha pintando las paredes.³ En un par de minutos resumió el orden y todas las actividades que le competen a la constructora en la obra.

2 La organización laboral en la industria de la construcción en México posee características similares tanto respecto de la organización jerárquica como de la calificación y las tareas (Bueno Castellanos, 2000).

3 Manuel es un empresario de la construcción al que conozco desde hace 7 años y esta conversación la mantuve casi sobre el final de mi trabajo de campo. Estimo que hubiera sido imposible interpretar sus gestos como las etapas técnicas involucradas si no hubiera realizado previamente las observaciones en la obra.

Las obras donde realicé la mayor parte de mi trabajo de campo, fueron proyectadas y ejecutadas por una empresa pequeña, de propiedad unipersonal, combinación entre estudio de arquitectura y empresa constructora. “El estudio” o “la oficina” es la sede donde trabajan el dueño y el personal jerárquico, en este caso, un arquitecto y un maestro mayor de obras que se desempeña como jefe de obra. Ante el resto de los empleados, contratistas y trabajadores, proveedores, otras empresas, inspectores del Estado y clientes, el arquitecto y el jefe de obra “son la empresa” junto con el dueño. Quienes encarnan estos roles de distintas maneras tienen injerencia en todo el proceso y van determinando, a medida que avanza la construcción del inmueble, el ingreso de los trabajadores en función de sus especialidades.

El dueño pasa la mayor parte del tiempo en el estudio. Si es a la vez arquitecto⁴, diseña el proyecto y realiza las operaciones necesarias desde el punto de vista financiero para darle materialidad: busca inversores, elige y compra el terreno, revisa y decide presupuestos de materiales y de contrataciones de las distintas especialidades, y periódicamente supervisa el avance de la obra. Una vez finalizada la construcción del inmueble, se relaciona con los posibles clientes para hacer efectiva la venta de las propiedades. De todos los que conforman la empresa es el único que puede comenzar su jornada más tarde que el resto (generalmente a partir de las 10 de la mañana), organizar su tiempo de manera flexible y ausentarse a discreción.

El arquitecto colabora con el dueño en el diseño del proyecto y dibujo de los planos que luego diferentes trabajadores o grupos de trabajadores ejecutan. Actualmente esta tarea se realiza con el programa *Autocad*, especial para este tipo de tareas, lo que implica que el arquitecto deba pasar su día en la oficina frente a una computadora. A medida que la obra avanza, revisa los planos y arma la solicitud de los materiales correspondientes, tarea que realiza junto con el jefe de obra. En caso de no haber personal administrativo puede tener a su cargo también la parte contable⁵ “de todos los días”: cómputos, archivo de boletas, control de pagos a proveedores y al personal propio, etc.

El jefe de obra divide su tiempo entre la oficina y la obra, y hace de nexo entre el proyecto arquitectónico y su materialización: es el representante de la empresa en la obra y es quien coordina y supervisa la realización de las tareas, tanto entre quienes forman parte del personal propio como del personal contratado. Es usual que desde la oficina pida presupuestos de materiales a proveedores y de tareas a contratistas, los compare y eleve al dueño de la em-

4 Marta Panaia destaca este aspecto de las Pymes cuando señala la existencia de superposición de roles profesionales y empresarios (1995).

5 Esta contabilidad cotidiana se diferencia de la que en general realiza un contador quien puede tener a su cargo la contabilidad general de la empresa y las presentaciones que obligatoriamente deben realizarse ante la Dirección General Impositiva y otros organismos del Estado correspondientes.

presa, quien será en última instancia el que decida a quién contratar. A veces también puede ocuparse de hacer los pagos a los proveedores y contratistas, por ejemplo, depositando cheques en el banco y haciendo transferencias por Internet, sobre todo si no hay personal administrativo que realice estas tareas.

En la obra tiene la responsabilidad de coordinar el ingreso y egreso de los trabajadores según sus especialidades y el envío por parte de los proveedores del material necesario para que no se produzcan “baches” de tiempo ocioso. A partir de las 8 de la mañana, hora en que hace su “primera pasada por la obra”, conversa con los capataces y los contratistas, quienes constantemente lo interpelan, le piden materiales o le consultan cuando tienen dudas respecto de las interpretaciones de los planos o de las tareas. A menudo presiona para que todos se ajusten al cumplimiento de los tiempos pactados, sobre todo cuando las tareas requieren continuidad entre grupos de distintas especialidades, y señala reiteradamente la obligatoriedad del uso de los elementos de seguridad. También supervisa diariamente la calidad de los trabajos y ordena los ajustes necesarios para que las terminaciones resulten óptimas desde la perspectiva de la empresa.

Durante el día el jefe de obra “va y viene” varias veces, lo que incluye la realización de tareas que lo obligan a desplazarse hasta otros barrios de la capital o de la provincia de Buenos Aires. Ello ocurre por ejemplo cuando compra los materiales que puede manipular y acarrear en su auto, así como los artículos de limpieza, en corralones, almacenes especializados y ferreterías o pinturerías del barrio, y los lleva al depósito o a la obra. Cuando se trata de materiales de mayores dimensiones, coordina la provisión de los mismos desde la oficina. El depósito es un galpón alquilado por la empresa para almacenar materiales, máquinas, herramientas o remanentes en desuso y, cuando es posible, se localiza en el mismo barrio donde se construye. Periódicamente algún ayudante de la albañilería lo limpia y ordena. Antes de que “la gente se vaya a las 5”, el jefe de obra vuelve a pasar por la obra por última vez para ver que quede todo “en orden” y regresa a la oficina, donde se reúne junto al resto del personal jerárquico para comentar las novedades, los avances y necesidades requeridas de la obra, según lo ocurrido ese día y según lo planificado para la semana.

II. “La obra” como proceso de trabajo ligado al oficio: la perspectiva de los trabajadores

Durante mi estadía en el campo, cada vez que atravesé el portón de una obra, el lugar me pareció sucio, húmedo y desordenado. Lo primero que llama la atención son los carteles indicativos de las medidas de seguridad que cuelgan en las paredes sin revocar de alguna de las medianeras existentes (foto 1). Después de algunas lluvias, puede apreciarse en el piso espacios que conser-

van agua acumulada. Tablones discontinuos hacen las veces de puente sobre los charcos más profundos. En los costados siempre hay botellas vacías de gaseosas arrumbadas entre los escombros, y a veces también algunas de vino. A lo lejos se escuchan voces, gritos, silbidos, ruidos de sierras y martillazos. En invierno, alguna ráfaga fría arremolina los finos residuos de la madera que se mezclan con el polvo en suspensión; el aire se vuelve áspero y pastoso.

En general hay largos tramos oscuros, pero los trabajadores se mueven con pericia, sin necesidad de mirar constantemente al piso. La obra para la mayoría de ellos es su lugar de trabajo cotidiano. Los trabajadores convocados están organizados por especialidades, o como ellos mismos le llaman, “oficios”: carpinteros, armadores, albañiles, calefaccionistas, electricistas, plomeros, colocadores, yeseros, pintores. Van ingresando a medida que avanza la obra, comparten el espacio de trabajo durante determinados períodos y se van cuando terminan las tareas vinculadas con su ocupación específica. Tal como adelantara en la introducción, describo exhaustivamente las tareas desarrolladas por “los del hormigón”, “los de la albañilería” y “los de la colocación”, por tratarse de los grupos de trabajadores que serán analizados con mayor detalle a lo largo de este libro.

1. Los del hormigón: las primeras tareas

El hormigón es una mezcla de cemento, piedra, arena, agua y aditivos. Una parte de la gente del hormigón vuelca esta mezcla en las bases o las losas el día de la hormigonada. Mientras la gente del hormigón trabaja en una obra, resulta común observar un conglomerado de tablones y hierros, columnas grises, caños y tirantes que sostienen techados de madera. A medida que uno se acerca, se escucha el chirrido de la sierra y los golpes de los martillazos, hierros que caen al suelo y gritos de voces masculinas que apuran el trabajo con un “Dale, cheeee!!!”, envueltas en un aire espeso de aserrín.

Los del hormigón están organizados en dos grupos de entre cuatro y seis personas, especializados en tareas diferentes: los “carpinteros” y los “armadores”, a cargo de sus respectivos “capataces”, y todos subordinados al “contratista”. Desde el punto de vista de las tareas, podemos reconocerlos por las herramientas que llevan, directamente vinculadas con el material que manipulan y transforman. Los carpinteros (foto 2) usan un cinto de cuero con varios bolsillos, que ajustan a la altura de la cintura. Los bolsillos pequeños pero abiertos sirven para los clavos; del otro lado, el bolsillito pequeño, cerrado, con contratapa y broche de metal, es para la cinta métrica de metal. Del lado de mayor pericia, según sean zurdos o diestros, junto a la cinta métrica encontramos un martillo y una tenaza de mango largo, un metro de madera y un lápiz achatado, usualmente llamado lápiz de carpintero. Los armadores llevan, además, una tenaza o una pinza cruzada a la altura de la cintura.

Desde el punto de vista de las jerarquías, la diferencia entre quienes mandan y quienes obedecen se hace visible en la obra a través del color de los cascos, este uso diferenciado es una pauta común a todos los grupos de trabajo, no solamente para los del hormigón. Los cascos son protectores de plástico duro, cuya principal función es preservar la seguridad de todas las personas que trabajan o están por alguna razón en una obra (por ejemplo, inspectores, proveedores, clientes, etc.), resguardando sus cabezas del contacto con objetos punzantes o cortantes, o de golpes por la caída accidental de materiales o herramientas, entre otras situaciones. Sin embargo, también son indicadores de la posición de quienes lo portan: capataces, contratistas, jefes de obra y dueños de empresa usan cascos de color blanco, que objetivan su posición de mayor jerarquía y mando. El resto de los trabajadores usa cascos de colores (amarillos, rojos, azules), que objetivan su posición subalterna. A veces, las empresas rotulan los cascos y las prendas de sus empleados; y algunos grupos de trabajadores usan cascos de un mismo color para identificar su especialidad (por ejemplo, los albañiles el color amarillo, y los electricistas el color azul), pero la diferencia que determina el uso del casco blanco siempre es respetada y reconocida por igual en todas las obras.

Cuando los carpinteros ingresan, la obra es un terreno vacío, separado de los vecinos por las medianeras, y del entorno de la calle por el “cerco de obra”. Esto ocurre sobre todo en Capital, donde escasean los terrenos y rara vez una pequeña empresa constructora dispone de un baldío con perímetro abierto. El cerco de obra está formado por una serie de portones de madera y chapa, provistos y armados en forma gratuita por una empresa que vende el espacio de los paneles que dan a la calle como sitio publicitario. Por eso resulta común ver, afuera de las obras, grandes afiches comerciales que van cambiando periódicamente.

Si el terreno estuvo ocupado por una edificación, los demolidores ya cumplieron su tarea; si había un baldío, los albañiles dejaron el terreno limpio para la excavación. Una de las primeras tareas de los carpinteros es “armar la casilla y el baño”. La casilla sirve como vestuario donde usualmente todos los trabajadores se cambian cuando llegan a las 8 de la mañana, después de haber viajado un par de horas en tren y en colectivo desde el conurbano bonaerense. Muchos de ellos se quejan de las distancias porque tienen que salir muy temprano y es muy peligroso, ya que los “chorritos” del barrio les roban el dinero del colectivo.

Cuando llegan a la obra, se cambian de ropa en la casilla o en el espacio que en ese momento utilicen para tal fin. La casilla es una especie de galpón de madera y chapa que sirve para dejar la ropa, los enseres de limpieza, la vajilla y eventualmente la comida o la vianda. Resulta común ver una madera con clavos y ropa colgada, junto a las toallas personales y los bolsos. En un tablón paralelo pero más abajo, colocan las zapatillas con las que viajan hasta la

obra, limpias y nuevas, a diferencia de “los botines” (que es como llaman al calzado de seguridad) o las zapatillas que usan para trabajar, generalmente sucias y gastadas por el uso. El baño posibilita el uso del agua, equipado por lo general con un inodoro o un baño químico, y “un tacho y una manguera”, para lavarse la cara y las manos cuando, a eso de las 5 o 6 de la tarde, los trabajadores cambian nuevamente su indumentaria mientras toman unos mates y se disponen a regresar a sus hogares. En general, “la gente” que trabaja en la obra trae la “ropa de trabajo” los lunes y se lleva la ropa sucia los sábados cuando se retira a las 2 de la tarde, para lavarla durante el fin de semana y traerla limpia el lunes siguiente.

Una vez construida la casilla, eventualmente los carpinteros arman o acomodan unas cuchetas a pedido de la empresa, en caso de que un sereno pernocte allí para cuidar el lugar o de que algún trabajador viva temporalmente en la obra y cumpla esta función. En esta etapa también ingresa por un día el electricista, ya que resulta fundamental el suministro de energía eléctrica para poder utilizar cualquier herramienta que, según el jefe de obra, “la gente vaya necesitando”. Al mismo tiempo, el capataz de la carpintería marca el “eje de replanteo”: son los dos ejes cartesianos arbitrarios que el capataz marca en el piso y que la empresa indica a través de los planos. Esta medida sirve como punto de referencia para todas las tareas posteriores: cada grupo de trabajadores de las distintas especialidades cotejará el plano y marcará las medidas teniendo en cuenta dicho eje. Tanto el jefe de obra como el contratista controlan que el eje haya sido marcado correctamente.

El paso siguiente es, según el jefe de obra, “preparar todo para llenar las bases”. En principio, las bases son pozos cuya profundidad determina la empresa constructora a partir de un estudio de suelos que indica “cuándo está firme”. En el edificio de diez pisos donde hice parte de mis observaciones, esta medida correspondía a los 3 metros de profundidad aproximadamente. El capataz de la carpintería, siguiendo el plano, marca con un hilo y tiza el parámetro para la excavación. A medida que avanza, consulta al jefe de obra respecto de la exactitud de la tarea que realiza.

La empresa alquila por día una retroexcavadora, una máquina generalmente amarilla, con brazo y pala dentada en la parte de adelante, que sirve para sacar y trasladar tierra en grandes proporciones. El maquinista excava por etapas los distintos pozos que dan lugar a las bases. La tierra de la primera excavación la retiran camiones contratados por la empresa. Los carpinteros y los armadores hacen los encofrados⁶ correspondientes a cada base, y días después de la hormigonada el maquinista tapa las bases con la tierra de los pozos siguientes. Para rellenar las últimas bases, la empresa trae tierra nuevamente.

6 El proceso de “encofrar y hormigonar bases” será debidamente ampliado al explicar “la hormigonada”, más adelante en este mismo capítulo.

Cuando la gente del hormigón finaliza con todas ellas, se aboca “al armado y hormigonado de losas”, correspondiendo una losa por cada piso del edificio.

Según observé, los carpinteros disponen un espacio en la obra para ordenar sus materiales y herramientas, por ejemplo un piso ya hormigonado. Allí instalan una sierra de grandes dimensiones y depositan toda la madera vieja y nueva. Es común ver a algún ayudante limpiar las maderas usadas para reutilizarlas. A medida que van hormigonando nuevas losas, van cambiando de lugar la sierra y los materiales, subiendo un piso cada vez. Básicamente su tarea consiste en armar grandes cajones de madera que hacen las veces de moldes donde el día de la hormigonada “cuelan” el hormigón. También techan la superficie que da lugar a cada nueva losa. A todo este proceso lo denominan “hacer el encofrado”.

Los cajones verticales, que van desde el piso hasta el techo dan lugar a las “columnas”. Los cajones horizontales, que van desde una columna a la otra, dan lugar a las “vigas”. Para armar vigas dos de los carpinteros, por ejemplo un oficial y un ayudante, tienden un hilo de tanza bien tirante entre una columna y otra. Ese hilo les sirve de referencia para alinear la madera que van clavando y que le da la forma de cajón abierto por la parte superior. Por último, techan toda la superficie con “fenólico”, una especie de madera terciada que sostienen con la ayuda de “tirantes, puntales y flechas”. Los puntales son unos caños de unos 5 cm. de diámetro, que generalmente vienen pintados de color verde, rojo o amarillo, y que tienen unas bases cuadradas en ambas puntas. Las flechas son tablas de madera que los carpinteros van clavando más o menos a 45°, y que ayudan a sostener, con los tirantes de madera, el fenólico. Este encofrado, que visto desde el piso de abajo resulta ser un techo, es simultáneamente el piso de la próxima losa.

Los armadores hacen las “armaduras” de columnas y vigas, y las “mallas” de la losa. En general, cortan y doblan el hierro en la planta baja o en el patio trasero, por las dimensiones de las varillas,⁷ y arman las armaduras arriba, en la futura losa. Para hacer armaduras, algún ayudante o medio oficial prepara “los estribos”: primero corta el hierro, luego lo apoya sobre un tablón de madera con una planchuela, con marcas hechas por un oficial, que le indica a cuántos centímetros doblarlo. Hace cinco dobleces, dándole forma cuadrada o rectangular, según corresponda a una viga o una columna, ayudándose con

7 Las varillas de hierro tienen 12 mts. de largo. Por eso, “entrar el hierro” es una de las tareas que armadores y carpinteros realizan de manera conjunta, ya que involucra la cooperación de un número grande de personas y el despliegue de un gran esfuerzo físico. Ese día, el contratista convoca a toda la gente del hormigón e, incluso, puede “traer refuerzos de otras obras”. Primero descargan el hierro del camión que “trae el pedido”. El hierro viene en paquetes organizados por diámetro y atados con alambre. Luego los capataces organizan tres o cuatro grupos de 4 hombres, que trasladan manojos de barras de hierro desde la calle hasta el lugar de la obra donde el jefe de obra o el contratista les indica. Allí los ordenan según el diámetro. Colocan las varillas sobre sus hombros o empuñadas, y los grupos van rotando hasta terminar.

la mano y una herramienta llamada “grinfa”. Por último, sube los estribos hasta la losa. También corta varillas de hierro, según la medida solicitada por el capataz.

Con estos insumos algún oficial o el capataz arma las armaduras que colocará dentro de los encofrados de las columnas y las vigas (foto 3). Para ello dispone cuatro o más varillas de hierro y las acomoda dentro de los estribos, atándolas con alambre en las esquinas. El espacio entre los estribos es de 10 a 20 cm. entre uno y otro. Los armadores colocan estas armaduras, tirándolas desde arriba en las columnas, es decir, desde el encofrado de la losa, aunque también las pueden hacer en el mismo lugar donde van a integrar la columna o la viga, antes del encofrado que hacen los carpinteros. El capataz de los armadores, al igual que el de los carpinteros, sigue las instrucciones del plano provisto por la empresa y pide la aprobación del jefe de obra para la ejecución de las tareas.

En el proceso de preparación de “la losa” para hormigonar, los armadores cubren con una “malla” la superficie del encofrado de fenólico. Es el primer entramado de hierros no muy gruesos que colocan en la losa, y al que después de la intervención de dos nuevos grupos de trabajo, agregan otro similar y dejan todo en condiciones para la hormigonada.

Después de la primera malla, ingresan a la obra el electricista y su ayudante (foto 4). En esta obra utilizan un material al que denominan “manguera”. Se trata de un rollo de caño grueso, negro y flexible al que el electricista enrolla sobre su hombro, formando un pesado círculo casi de su estatura y que dificulta visiblemente su ascenso hasta la losa.

El plano provisto por la empresa indica dónde están “las bocas” de las instalaciones eléctricas del edificio. El electricista lee el plano y siguiendo estas medidas coloca sobre el encofrado unas cajas metálicas de color negro que tienen cuatro agujeros, donde atornilla unos conectores que sirven para insertar las mangueras. Los hierros de la malla le impiden acomodar las cajas, y el electricista pateo sistemáticamente la armadura para hacerles un lugar (foto 5). Después calcula la longitud entre boca y boca, y corta la manguera con una sierra chiquita. El ayudante lo imita y pide aprobación antes de cada corte. Ambos acomodan la manguera en los agujeros de la caja negra y los ajustan, atornillándolos. Toda esta instalación queda cubierta en la hormigonada y por eso el electricista deja, según me comenta, “salidas alternativas que no figuran en los planos”, pero que posibilitan la comunicación entre los caños si llegara a ocurrir algún deterioro. Luego de conectar todas las bocas entre sí, y revisar nuevamente el plano, ambos electricistas miden “las bajadas” y dejan asomadas las mangueras en el piso inferior (foto 6). Por último atan con alambre todas las mangueras a la malla: cortan el alambre con un alicate y con una pinza les dan varias vueltas, como si fuera un torniquete, hasta ajustarlo.

A medida que van terminando esta tarea, ingresan los calefaccionistas. Son dos, y su tarea consiste en colocar la instalación por donde circula el agua caliente de la losa radiante. Traen caños, un trípode, una dobladora de caños y un soplete. El ayudante dobla unos caños de hierro negro en la dobladora de caños, dándole forma curva. El calefaccionista se coloca unas antiparras y va soldando los caños en el suelo, por encima de las mangueras que colocaron los electricistas. Cuando llega a los extremos, suelda uno de los caños curvados por el ayudante, dándole a toda la estructura una forma zigzagueante que denominan “serpentina”. Esta tarea dura unas horas, y el ingreso y egreso de los calefaccionistas se reduce a esta única intervención, previa a cada hormigonada.

Cuando terminan los calefaccionistas, los armadores vuelven a colocar otra malla, similar a la que habían puesto abajo, ahora por encima de las mangueras y caños. Atan con alambre la serpentina a la malla superior, retorciendo, cortando y doblando las puntas hacia abajo de cada atadura. Los armadores terminan esta tarea y se trasladan a otra obra del contratista, ya que no participan de “la hormigonada”.

2. La llenada: el día de la hormigonada

De “la hormigonada” o “llenada” participan “la gente”⁸ de la carpintería, el contratista del hormigón, el jefe de obra de la empresa, y los trabajadores de la empresa que provee el hormigón (choferes, trabajadores que ayudan a llenar y, eventualmente, algún arquitecto representante de la empresa). El personal de la empresa proveedora de hormigón se diferencia del resto de los trabajadores porque portan el nombre de la misma en la ropa y el casco, se distribuyen en dos grupos: uno permanece la vereda y el otro en la losa, junto a la gente del hormigón. El único factor decisivo por el cual se puede postergar una hormigonada es “la lluvia”, porque vuelve “incómodo y peligroso” un trabajo que se hace al aire libre.

La empresa constructora compra el hormigón y los proveedores lo envían desde la planta donde se elabora hasta la obra, en sucesivos camiones con trompos, unos recipientes enormes que están en permanente movimiento, girando sobre su eje y mezclando el hormigón, hecho de cemento, agua, arena, piedra y “super”. Según el jefe de obra, el superfluidificante es “un adi-

8 La expresión “la gente” objetiva la perspectiva del dueño y el personal jerárquico de la constructora y designa, como en este caso, a la totalidad de los trabajadores de una especialidad sin diferenciarlos por categorías o a la totalidad de los trabajadores de otra empresa. También puede ser usada para nombrar a la totalidad de las personas que trabajan en la obra en un momento determinado y en este sentido también es usual oír “los viejos de la obra” o “los negros de la obra”. Sin embargo, los contextos de uso determinan la diferencia entre la expresión “la gente”, que puede ser invocada en la obra misma, y “los viejos” o “los negros”, que no puede ser invocada en la obra, pero sí resulta común entre el personal jerárquico de la empresa cuando “la gente de la obra” no está presente. Reemplaza a la categoría “trabajadores” que, en general, no es frecuentemente utilizada.

tivo que hace más trabajable el hormigón sin alterar la resistencia final del material”.

El jefe de obra calcula previamente la cantidad necesaria de hormigón para cada hormigonada, y coteja con el contratista la cantidad de “cúbicos” a medida que van llegando los camiones. Cuanto más pisos hay construidos, más alto hay que subir el hormigón para llenar la próxima losa. Para ello, la empresa contrata a la proveedora de hormigón una “bomba” (foto 7) que bombea el material a través de un caño contenido en “el brazo” de la bomba, y luego llega hasta el encofrado correspondiente a través de caños gruesos unidos por grampas a presión. La gente de la empresa proveedora del hormigón es la encargada de unir estos caños, que permanecen en la obra hasta la llenada de la última losa y sirven como cañerías por donde circula el hormigón.⁹ Como tramo final, después del último caño, colocan una manguera de 15 cm. de diámetro por donde sale el hormigón (foto 8).

Cuando llega el primer camión, el chofer lo estaciona al lado de la vereda, frente a la obra. Un trabajador de la misma empresa acomoda la canaleta de chapa del camión y vuelca el hormigón en la batea de la bomba, estacionada en línea. El hormigón comienza a subir y es violentamente expulsado sobre el encofrado. Los carpinteros y el contratista del hormigón, permanecen arriba en la losa durante la hormigonada, junto a un grupo de trabajadores de la proveedora de hormigón. El jefe de obra y el arquitecto de la proveedora observan juntos el desarrollo del trabajo. El jefe de obra se comunica por celular con la planta proveedora de hormigón y coordina la llegada de los camiones. Uno de los carpinteros sostiene con ambos brazos la soga que soporta la manguera final y dirige la salida del hormigón, según se lo indica el contratista (foto 9). También puede hacer esta tarea un trabajador de la empresa proveedora, direccionando el chorro de hormigón, apoyando la manguera sobre el encofrado.

Uno de los trabajadores de la proveedora se comunica por radio con otro que permanece en la bomba, coordinan el ritmo de envío de subida del material dándole tiempo a los carpinteros para distribuir el hormigón. Resulta común escuchar un “Dale, dale, dale!” o “Pará, pará, pará, basta!” para que bombeen más o cesen la operación. Otros cuatro carpinteros palean el material, lo dispersan y acomodan entre los hierros de la malla y las instalaciones. Salvo el jefe de obra y el arquitecto, todos usan botas de goma hasta las rodillas. A la percepción, el hormigón es una mezcla espesa, granulada, de color gris, con un fuerte olor húmedo, que salpica el calzado, la ropa y los rostros de los trabajadores.

El contratista trabaja con mucha dedicación desde que comienza la hormigonada. Les va indicando a “sus muchachos” qué hacer. En todas las hor-

9 En el caso de las bases, no resulta necesaria una bomba, ya que las mismas consisten en pozos a los cuales el hormigón llega directamente por una canaleta de chapa.

migonadas a las que asistí, el capataz los llamó por el nombre y les ordenó: “paleá acá” o “acomodá allá”. Generalmente es quien maneja “el vibrador de materiales” (foto 10), que es como una especie de manguera con una punta metálica, se sostiene con la mano y produce pequeñas vibraciones. El contratista lo introduce en varios puntos donde el carpintero va vertiendo el hormigón. Otro carpintero sostiene el cuerpo del vibrador y sigue atentamente los movimientos que hace el contratista, acompañando su itinerario. Según me comentan el jefe de obra y el arquitecto, usar el vibrador “sirve para que el material se acomode mejor, y quede luego más resistente”.

Mientras algunos carpinteros siguen desparramando el hormigón para que cubra la armadura superior,¹⁰ otros comienzan a alisarlo valiéndose de unos rectángulos con un mango de madera llamados fratachos (foto 11). Después de alisar el hormigón, los muchachos colocan unos cuadraditos de madera con clavos, llamados “aviones”, que preparan previamente. Estas maderas quedan en el hormigón como bases para las flechas de los próximos encofrados. A medida que el hormigón va llenando cada uno de los rincones de la losa, la superficie libre para circular se restringe, y tanto el jefe de obra como el arquitecto de la empresa proveedora de hormigón y su gente van dejando la losa. Cuando los carpinteros llenan y alisan todo, incluidas las columnas y las vigas, colocan una escalera móvil y bajan. Después de cuatro horas consecutivas, finaliza la hormigonada.

El “fraguado” del hormigón es un proceso que comienza cuando se mezclan los materiales, y “alcanza su máxima resistencia” a los 28 días. Fraguado, según me indica el jefe de obra, no significa estrictamente secado porque involucra un proceso de transformación del material. Sin embargo, el desencofrado se realiza en etapas. Al día siguiente de la hormigonada, los carpinteros “desarman” las flechas que apuntalan las columnas y las desencofran, 4 o 5 días después sacan “los laterales de las vigas”, y a los 15 sacan y reapuntalan la losa. A los 28 días sacan todo el apuntalamiento restante. A medida que realizan estas tareas, comienzan un nuevo ciclo en el piso siguiente, y en el próximo, de tal modo que siempre hay tres losas apuntaladas. Esto es así para repartir la carga de la última losa hormigonada, y para darle tiempo al fraguado del hormigón, ya que hay una hormigonada cada quince días. Carpinteros y

10 En el caso de las bases, las hay de dos tipos: plateas planas y bases piramidales. En el caso de la platea fundacional del edificio de 10 pisos donde realicé mis observaciones, se trata de un pozo de 4.5 metros de ancho por 9 metros de largo y 3 de profundidad. Es una platea plana; esto significa que las mallas y el hormigón conservan forma horizontal. La malla inferior se ubica en el suelo del pozo, la malla superior aproximadamente a un metro desde el piso, y las armaduras rectangulares de hierro en el centro completan el encofrado típico de este tipo de base. Los carpinteros vuelan hormigón hasta cubrir la malla superior. El resto de las bases son piramidales; esto significa que los carpinteros alisan el hormigón dándole forma de pirámide; los armadores arman la armadura de columna, los carpinteros encofran la columna y la hormigonan, y después del desencofrado, el maquinista tapa la base.

armadores repiten una y otra vez todo el proceso hasta finalizar con la última losa de la terraza del edificio.

3. Levantar las paredes: la albañilería

Cuando están avanzadas las losas, y por lo menos la losa de planta baja está completamente desencofrada y desapuntalada, ingresa la gente de la albañilería. Esto es así porque la ocupación principal de los albañiles en la obra es “levantar paredes”. Sin embargo, la primera tarea que realizan cuando la obra comienza para ellos es, según el jefe de obra, “la compactación del suelo de las bases”, previamente hormigonadas y cubiertas. Consiste en cavar pozos pequeños, de unos 50 cm. de profundidad, y rellenarlos de a poco, “apisonando” con una máquina que ejerce presión sobre el suelo.

Durante una semana observé cómo realizan esta tarea: en los lugares donde la tierra está muy seca y dura, los albañiles cavan con picos; donde la tierra está más suelta y blanda cavan con palas. Un ayudante, que en este caso es el más viejo de todos, clava la pala con ambos brazos en el suelo. Apoya un pie sobre la pala para hundirla un poco más, y con un movimiento hacia atrás saca la tierra, casi por encima del hombro. Los oficiales hacen lo propio. Esta tarea admite una temporalidad cíclica, de unos minutos, alternada con un breve descanso, donde se miran unos a otros, toman un sorbo de agua o gaseosa, o encienden un cigarrillo, mientras se pasan la manga por la frente para secarse el sudor. Apilan la tierra formando montículos que luego trasladan en carretillas hasta los otros pozos.

Otro ayudante aplasta la tierra con una máquina pequeña, del tamaño de una aspiradora hogareña. La llama “el pisón”. Consta de un pie para “apisonar”, un motor y unos manubrios con los que la orienta hacia la dirección deseada. Sostiene la máquina con sus dos manos y se nota la tensión en las mandíbulas: a pesar de su aspecto fornido, vibra detrás del pisón. Va y viene, adentro del pozo. Cuando termina de aplastar toda la superficie, los demás van tirando más tierra, y vuelve a comenzar (foto 12). Cada tanto, el pisón se empantana y deja de funcionar. Uno de los muchachos tira de la cuerda mientras otro lo sostiene para darle arranque. Salta con fuerza y se para de nuevo. El jefe de obra les lleva un bidón con combustible y lo enciende, enojado porque “otra vez” no lograron hacerlo arrancar. A veces sí y a veces no, la máquina permanece quizás una hora parada. Y los muchachos también, a su alrededor, lidiando con ella.

Mientras los albañiles terminan con la compactación, otro grupo de albañiles, “especializados en hacer carpetas”, “tira” una capa finita de material sobre la losa. Esta carpeta hace las veces de piso donde luego un oficial albañil (no carpetista) y un ayudante dibujan “los ejes de replanteo” tomando como referencia los primeros ejes dibujados por el capataz carpintero del hormigón. Esto quiere decir que llevan a su medida real lo que el arquitecto de la

empresa dibujó en el plano: sobre estas líneas se levantarán las paredes. Mientras uno marca en la viga el eje de replanteo, midiendo desde abajo con la plomada (un hilo con plomo en forma de trompo), el otro usa un destornillador para dibujar la traza correspondiente sobre la carpeta. Como guía para levantar las paredes, colocan unos tubos metálicos llamados “reglas”. Este trabajo es de mucha responsabilidad, ya que su exactitud determina materializar el diseño como fue planificado; por eso lo lleva a cabo el oficial más experimentado (foto 13).

Una vez finalizado el replanteo, todos comienzan a levantar las paredes. En esta obra usan bloques blancos, no convencionales, de un material liviano que cortan “a medida”. La empresa proveedora se llama “Retak” y así denominan todos a estos bloques. Este grupo de albañiles ya había trabajado con este material en otra obra de la misma empresa, en la construcción de una casa. El jefe de obra impulsó como experiencia piloto su uso en “el Honorio Pueyrredón” –calle sobre la cual está ubicada la obra del edificio de 10 pisos– porque “ahorra mano de obra”¹¹ y es más limpio”. Los albañiles coinciden en que “con los bloques comunes la obra permanece húmeda todo el tiempo, en cambio así no”, y además “se le puede dar la forma que vos querés”, aunque no se pronuncian respecto de la menor cantidad de personal requerida para hacer el trabajo a raíz de esta innovación.

El mismo ayudante del pisón ahora trabaja con “la cortadora”, asignado en esta tarea por el jefe de obra. La cortadora es una máquina que sirve para cortar los bloques, y que los fabricantes de “Retak” entregan a la empresa en calidad de préstamo mientras dura el levantado de paredes. En esta oportunidad, me cuenta que su tarea consiste en “ser ayudante, preparar materiales, alcanzar, cortar los ladrillos, levantar, pasarle los ladrillos, llevarle al lugar de trabajo, hacerle los cortes, alcanzarle los cortes, prepararle el material, alcanzarle y hacer la limpieza”. Dice que el resto le va indicando lo que necesitan, pero sólo “cuando recién se comienza [...] eso hasta que te vas dando cuenta solo no más cómo se trabaja; cuando le agarrás la mano no hace falta que te digan nada”.

Toda la gente de la albañilería, unas 7 personas en total, participa en la construcción de las paredes externas y divisiones internas del departamento. Para pegar “los Retak” cada trabajador tiene en sus manos dos cucharas: una dentada especial para estos bloques, provista por los fabricantes, y la cuchara tradicional. Coloca el preparado que viene para tal fin, con la mano derecha, sobre la cuchara dentada que sostiene con la mano izquierda. Con esa cuchara deposita el pegamento sobre el bloque ya colocado, en sus superficies

11 Resulta necesario señalar cómo aquí aparece la lógica comercial de la empresa y algunos intentos de innovación tecnológica. Este punto se profundiza en el capítulo cuatro donde analizo los tipos de contrataciones e intercambio en la industria de la construcción desde la perspectiva nativa.

superior y lateral, y le vuelve a pasar la pala dentada. Luego acomoda el bloque. Cada uno levanta una pared: la que da al pasillo, la que da al balcón, las divisorias de ambientes. A medida que avanzan los oficiales colocan los marcos de las aberturas (puertas y ventanas).

Entre bloque y bloque, en las esquinas, suelen quedar pequeños huecos vacíos. Un ayudante, a pedido del jefe de obra, rellena estas “juntas” con “poliuretano”, que es una especie de espuma de goma de color blanco. Cuidadosamente desplaza el aerosol, cubriendo y emprolijando todos los agujeros entre las paredes. Ya pasaron dos semanas desde que comenzaron con el replanteo. Una vez levantadas todas las paredes, la gente de la albañilería reinicia el ciclo en el piso siguiente, y mientras tanto, nuevos “gremios”¹² ingresan a la obra: el plomero y la gente de la colocación.

4. Poner la cerámica: la colocación

En todas las obras que observé, la gente de la colocación ingresa cuando los albañiles aún están trabajando. La tarea fundamental para estos trabajadores es colocar las cerámicas en pisos, cocina y baños (foto 14). Los más experimentados –en este caso, el contratista y el oficial especializado– colocan pegamento en el suelo, ubican la cerámica y la golpean delicadamente en sus cuatro bordes (foto 15). Pasan gran parte del tiempo en cuclillas. Luego, los ayudantes pastinan, es decir, ponen cemento blanco entre las juntas y sacan el excedente con una esponja. Terminado esto, pasan un secador de goma (foto 16) desde arriba hacia abajo, dejan secar y limpian.¹³

Tiempo después que los colocadores, en las obras más grandes, ingresan los albañiles especializados en revoques con máquinas y, en las obras más chicas, el yesero. En los dúplex observé al yesero revocar las paredes con yeso.

12 La expresión “gremio” es utilizada por todos en la obra, pero llamativamente en un sentido totalmente distinto al corriente: el gremio no es el sindicato sino el rubro, aludiendo al gremio de la construcción; y en particular puede ser usado, como en este caso, para diferenciar a los grupos de trabajadores por oficio: el gremio de la albañilería, el gremio de los colocadores, etc. A la organización que representa los intereses de los trabajadores de la construcción, el personal jerárquico le llama el sindicato o directamente la UOCRA (Unión Obreros de la Construcción de la República Argentina); sólo eventualmente el gremio; los trabajadores rara vez mencionaron al sindicato en sus conversaciones conmigo. El contexto resulta en cada caso determinante del sentido.

13 El contratista de la colocación cuenta que, antes de que se usara *Klaukol*, un pegamento especial para ese fin, la colocación requería mayor pericia, dado que se hacía con “un bollo de mezcla al medio de cada cerámica” y había que tener cuidado para que no quedaran vacías, porque si quedaban partes sueltas se rompían: “uno siente. Entonces cuando golpeaba sentía que el material se tiraba y llenaba [...], no había ningún hueco”. En su caso había encontrado una forma de colocar que le permitía ir más rápido y reducir el riesgo de roturas: estiraban una carpeta finita y apoyaban las cerámicas, tomando como parámetro una regla y un tirante para que la colocación quedara en línea. Este sistema y la habilidad de este contratista para su ejecución es elogiado varias veces en mi presencia por el jefe de obra. Actualmente rara vez se utiliza, ya que el pegamento reduce la necesidad de trabajar con cautela y rapidez que requería el método anterior.

Para ello prepara una mezcla con yeso, cemento y agua en un cajón de madera que él mismo trae. Humedece la pared y tira la mezcla con una cuchara, la alisa con el fratacho y cuidadosamente termina las esquinas emparejando con un recorte de plástico. Desplaza su cuerpo de derecha a izquierda y de abajo hacia arriba, agachándose y levantándose por la pared, y mientras lo hace respira fuerte, jadeando. Repite esta tarea en cada pared asignada por el jefe de obra. Cuando va finalizando su trabajo, ingresan los pintores. Son quienes le dan protección y color a las paredes, junto con los albañiles retocan algunos detalles finales, y son los últimos en irse de la obra.

5. Trabajo pesado: cuerpo y mente en la industria de la construcción

Como vimos hasta aquí los trabajadores –solos, de a pares o en grupos– toman su lugar en la obra porque son convocados por la empresa. Mientras, para la empresa, la obra incluye todas las etapas, para cada trabajador la obra dura el tiempo que compete a su especialidad. Este ingreso y egreso que coordina el jefe de obra, no debe dejar lugar a que se produzca tiempo ocioso desde la perspectiva de la empresa. Para ello, presionará diariamente a cada gremio para que cumpla con los tiempos estipulados.

El trabajo, desde la perspectiva de los trabajadores, involucra dos aspectos: la realización de tareas relacionadas con el oficio y la realización de tareas vinculadas con la organización y el mando. Por eso, cada vez que un trabajador es interrogado respecto de su papel en la obra, se presenta a sí mismo combinando la categoría con la especialidad: dirá por ejemplo “soy ayudante de la albañilería”, salvo que sea “capataz” y por lo tanto prevalecerá esta categorización que supone, en sí misma, el grado de mayor especialización al que le agrega la especificidad del mando del grupo.

Las tareas vinculadas con el oficio están estratificadas en una escala que va desde tareas de menor a mayor responsabilidad y especialización: ayudante, medio oficial, oficial especializado. Los ayudantes desempeñan las tareas que les ordenan oficiales, capataces y jefes de obra y son supervisados mientras las realizan. También hacen las tareas de limpieza en la obra y en general cocinan para el grupo. Los oficiales hacen las tareas de mayor responsabilidad desde el punto de vista técnico: leen los planos, toman las medidas y ejecutan las tareas con un margen mayor de autonomía, aunque en aquellas cuestiones que pueden tener consecuencias definitivas piden la aprobación del jefe de obra.

Las tareas vinculadas con la organización del trabajo en cada grupo están a cargo de los capataces, quienes desde el punto de vista de la pericia en el trabajo son oficiales especializados. Según ellos mismos plantean, el capataz es quien coordina diariamente la realización de las tareas y se responsabiliza por el trabajo que hace el grupo que tiene a su cargo. A su vez, el grupo obedece

las instrucciones y órdenes de su capataz, de su contratista y del jefe de obra de la constructora para la cual su grupo trabaja.

En la dinámica cotidiana del trabajo quienes tienen una categoría de mayor jerarquía o especialización realizan también tareas correspondientes a categorías de menor jerarquía o especialización. Como vimos en la hormigonada, en la compactación del suelo de las bases o en el levantado de paredes, todos hacen todo, pero la responsabilidad recae sobre los capataces o los contratistas. También ocurre que algunas tareas requieren de un trabajo grupal intenso y comprometido, como en la hormigonada, donde todos los que participan durante cuatro o más horas consecutivas (carpinteros, contratistas, proveedores de hormigón y jefe de obra de la constructora) hacen las tareas que les competen hasta terminar. Y si se trata, como en este caso, de actividades que no pueden continuarse al día siguiente, las demoras pueden significar tener que quedarse después de hora.

En general los trabajadores caracterizan a la construcción como un trabajo “pesado”, que compromete el cuerpo, la destreza y la resistencia física. El ayudante de la albañilería que trabaja con las máquinas cuenta respecto del pisón: “Y mi cuerpo... el primer día queda desastre [...] Después ya se va acostumbrando”. Comenta que le duelen los brazos y las piernas, y un poco la espalda porque tiene que “hacer bastante fuerza para que la máquina camine”. Trabajar con esa máquina “es pesado”, sobre todo cuando “la tierra está muy blanda, [...] porque se va hundiendo”. Explica que:

“los primeros días hasta que le agarres la mano, no podés..., la máquina esa hay que tirar el cuerpo para atrás y hacer un poquito fuerza para adelante, entonces va solo, hace solo. [...] Después hay que ir sosteniendo nada más [...] para que no escape [...] porque si no la máquina se tira para adelante la parte de arriba y empieza a venir para atrás y me aplasta los pies”.

El trabajo en la construcción compromete visiblemente al cuerpo y no sólo el de aquellos que ocupan las posiciones de ayudantía. Oficiales, capataces y contratistas también pasan la mayor parte del día parados o en cuclillas según la tarea, trabajando con las manos, subiendo y bajando escaleras, expuestos al aire libre y a los riesgos¹⁴ “de la altura”. La mayor diferencia radica en el grado de autonomía entre unos y otros, y en cierto tipo de tareas que realizan preferentemente los ayudantes, como ser la limpieza, el acarreo de materiales pesados o cocinar para el grupo, y que rara vez realizan los trabajadores más calificados. El personal jerárquico de la empresa compromete en menor medida el esfuerzo corporal en tanto no realiza actividades manuales concretas. Encuentran “pesadas” las escaleras a medida que la obra incrementa su altura, o “agotadora” la llenada porque requiere un acompaña-

14 La noción nativa de riesgo vinculada con la seguridad laboral es analizada en el capítulo cinco.

miento efectivo de estar varias horas de pie, pero no se quejan de dolores de espalda ni permanecen durante horas al aire libre realizando tareas peligrosas desde el punto de vista de la seguridad.

El trabajo en la construcción también compromete diferencialmente la autonomía desde el punto de vista creativo. A pesar de la monotonía y el carácter cíclico de la mayoría de las tareas, para los contratistas la construcción es “darse maña, ver, imaginar”, mientras que para los ayudantes es “acostumbrarse”. El personal jerárquico de la constructora tiene legitimado el espacio para buscar e intentar distintas vías de realización de las tareas, innovar desde el punto de vista tecnológico y asumir diversos riesgos que conllevan un grado de incertidumbre menos admisible para el resto de quienes trabajan en la obra.

Lo que hasta aquí parece una fotografía de roles y posiciones respecto del trabajo, será puesto en movimiento en el capítulo tres a través de las relaciones que establecen entre sí y con los demás la empresa, el contratista y los trabajadores. Analizo a continuación las formas de ingreso a la obra, el proceso de aprendizaje de los oficios y las vías de promoción de categorías, esbozando una primera aproximación a la pregunta principal de la investigación: ¿por qué la etnicidad se expresa como adscripción nacional en el ámbito laboral de la industria de la construcción?



Carteles indicadores de las medidas de seguridad que deben acatarse en la obra.

Capataz de los armadores armando una columna.





Oficial electricista enseña el oficio a su ayudante en el contexto de trabajo

Electricista
ajustando una
manguera.





Carpinteros el día de la homigonada. Detalle de herramientas distintas.

Día de la hormigonada. Detalle de camión con trompo y brazo de la bomba.





Trabajador de la empresa proveedora de hormigón.



Carpinteros paleando el hormigón.

Carpintero alisando el hormigón con un fratacho.





Ayudante de la albañilería trabajando con el pisón.

Albañiles realizando el replanteo.





El contratista de la colocación y la investigadora en la obra.



Oficial colocando cerámica.



Ayudante pastinando.

Capítulo III:

La empresa, los contratistas y los muchachos. Formas de ingreso, procesos de aprendizaje y mecanismos de promoción en la industria de la construcción

Para la realización de los proyectos edilicios la pequeña empresa constructora, formada por el dueño y sus representantes jerárquicos (arquitectos y jefes de obra), convoca a distintos trabajadores o grupos de ellos especializados en un oficio, en orden a una lógica a la que denomina técnica y que fuera exhaustivamente descrita en el capítulo anterior. Por su parte, los trabajadores pueden entablar una relación directa con la empresa como “personal propio” de la constructora, en cuyo caso serán considerados “los nuestros”, o pueden trabajar como “personal contratado” para un contratista a quien la empresa a su vez contrata para la realización de una determinada tarea.

El contratista define su posición a partir de una doble relación: con la empresa que lo contrata y con la gente que trabaja para él. La empresa constructora o comitente contrata la realización de una parte del trabajo, cuya especialización es competencia del contratista y su grupo de trabajadores. El contratista, para la realización de estas tareas, contrata gente que trabaja para él, y a quienes suele denominar “mis muchachos” o “la (mi) gente”. Podría pensarse que los únicos criterios válidos para seleccionar candidatos (ya sea contratistas o trabajadores) son el económico (la propuesta más barata) y el de la idoneidad laboral (el dominio satisfactorio del oficio desde la perspectiva del empleador).

Sin embargo, ni los contratistas preferidos por la empresa, ni las empresas para las cuales el contratista trabaja, ni los muchachos que conforman los equipos de trabajo son elegidos exclusivamente a partir de estos criterios. En este capítulo voy a mostrar qué otras racionalidades operan en la construcción y reproducción de este campo de relaciones entre comitentes, contratistas y empleados.¹ Con este propósito analizo las formas de ingreso a la

1 Lins Ribeiro (1991:160-161) señala una dinámica similar en lo que denomina “grandes obras”, específicamente en su trabajo sobre Yacyretá. Refiriéndose al personal técnico especializado o “bicho de obra”, plantea que “para esas personas el mercado de trabajo no es una entidad totalmente abstracta controlada por leyes objetivas de oferta y demanda. Él también está estructurado por varias redes sociales donde la capacidad profesional y el prestigio

obra, los modos de aprendizaje y transmisión del oficio, y los mecanismos de promoción dentro del escalafón laboral. Por último, esbozo una primera aproximación al papel que cumple la adscripción nacional a lo largo de todo este proceso.

I. La “cadena”, la “rueda” y “el círculo”: mecanismos de ingreso en la industria de la construcción

La forma más común de ingreso a la obra para todos es la recomendación.² En la pequeña constructora analizada el personal jerárquico ingresó de esta manera. Fernando, su dueño, egresó de la carrera de Arquitectura de la Universidad de Buenos Aires hace 25 años. Es alto, de piel blanca, cabellos castaños y gestos aniñados. Tiene 50 años, pero aparenta menos edad a pesar de estar excedido en unos kilos. Suele usar jeans y camisas de algodón lisas, de colores pasteles. Vive en el barrio de Caballito, y es allí y en los alrededores donde construye viviendas para la venta a particulares desde hace más de 20 años. También es presidente de la asociación de ex alumnos del colegio confesional donde cursó la primaria y la secundaria, cargo que le abre puertas y contactos para hacer negocios. Tanto por sus actividades profesionales, como por su participación comunitaria, ha llegado a ser una persona que goza de cierto prestigio y reconocimiento en el barrio.

Pero Fernando no es el único miembro de la familia que se dedica a la construcción. Don Fernando, su padre, ya hacía obras en Capital en la década de 1950, y Fernandito, su hijo, a pesar de su pasión por el teatro, se recibió de arquitecto en el 2003, en una universidad privada, y quizás continúe la tradición familiar. Los hermanos varones de Fernando, Juan y José, también son arquitectos. Juan hace poco empezó a construir, también en Caballito, y José se encuentra en Barcelona haciendo un posgrado.

Las dos personas que trabajan como personal jerárquico de la empresa son Tincho y Felipe. Igual que Fernando son argentinos. Tincho es arquitecto, tiene unos 35 años, cabello negro y ondulado y ojos oscuros. Suele vestir

son triunfos que no pueden ser separados de aspectos cualitativos de interacción intersubjetiva tales como admiración personal, amistad o previsibilidad de los comportamientos de los actores, que son irreductibles a determinaciones o cálculos económicos”.

2 Panaia (1995) y Palomino (1998) señalaron esta forma de ingreso como habitual en el rubro. López (2001) trabaja sobre esta idea cuando aborda las mediaciones laborales que se producen en un asentamiento ubicado entre Moreno y San Miguel, concluyendo que por medio de las relaciones interpersonales se accede a empleos también informales, de baja calificación y escasa estabilidad. Sin embargo, podría ocurrir, dice la autora, que si se construyen lazos de confianza quizás el empleador se transforme en oferente potencial de nuevos empleos y el trabajador configure su propia red de empleadores. Lo que pude observar en mi investigación es que este modo de ingreso atraviesa a todos los sectores y no sólo a los de estratos más bajos, y que la confianza se construye sobre la base de factores tales como la pericia, el buen comportamiento y la adscripción nacional, tal como se desarrolla en lo sucesivo.

pantalones de jean o de gabardina y camisas o remeras deportivas y buzos polares. Cuando conversamos, suele ser muy atento y su trato me resulta respetuoso y amable. Ingresó hace más de una década, recomendado por José, de quien fuera compañero de estudios en la Facultad. Felipe está próximo a cumplir 40 años, tiene cabellos castaños y cortos, y ojos verdes. Habitualmente viste pantalones de gabardina y camisas de algodón. En invierno usa un chaleco de lana hilada o un buzo polar, y una campera de abrigo. Ingresó recomendado por el dueño de la ferretería donde trabajó mientras cursaba el sexto año para Maestro Mayor de Obras. Recién recibido ocupó el cargo de jefe de obra en “Fernando Construcciones” y lo desempeñó durante 7 años, entre 1984 y 1990. Luego de 9 años de ausencia tras vivir en el interior, volvió a Buenos Aires y se reincorporó a la empresa en el mismo cargo que tenía cuando renunció y se fue. Actualmente cuenta con 20 años de experiencia en el rubro.

Los contratistas ingresan a la obra del mismo modo, pero a diferencia del personal jerárquico de la empresa no buscan empleadores sino “clientes”. Esta búsqueda forma parte de un proceso permanente donde procuran nuevos contratos a través de sus relaciones con arquitectos, empresarios y vendedores del rubro. Las estrategias más comunes son presentarse, dejar una tarjeta y llamar periódicamente por teléfono a viejos y potenciales clientes. Por ejemplo, así lo hace Torricos, el yesero boliviano contratado por “Fernando Construcciones”. Es un hombre de pelo negro, lacio, de 1.65 mts. Usa para trabajar ropas viejas, en general una camisa de mangas largas y un Jean, y un pulóver raído en invierno. Para conseguir contratos llama periódicamente a Felipe, los sábados al medio día al celular, o los días de semana, a la casa, después de las 20.00 hs., para ver “si hay algo”.

Por su parte, Marcelo, el contratista paraguayo de la electricidad, “manda a hacer tarjetas”. Tiene cerca de 40 años, 1,60 mts. de estatura, piel blanca y cabellos castaños, lacios y escasos, ojos marrones. Silba o canta la mayor parte del tiempo y rara vez usa casco. Cuenta que cuando conoce a algún arquitecto en la obra o a los vendedores de muebles de cocina, artefactos, etc., se presenta y les deja su tarjeta. Allí dice su nombre, el teléfono donde pueden localizarlo y la especialidad. Y Villalba, el contratista paraguayo del hormigón, aprovecha los contactos cultivados durante sus 30 años en el rubro. Es un hombre alto, como de 1,80 mts., corpulento, de piel blanca, cabellos ralos y castaños, y ojos marrones. Le calculo unos 50 años. Viste pantalones de jean y camisa escocesa de mediano uso; y siempre porta celular y casco blanco. Suele ir a la obra en su camioneta 4x4, eventualmente en compañía de su hijo, un joven de unos 25 años tan alto como él, aunque más morocho y fornido. Cuenta que “los clientes de antes me siguen dando laburo, me llaman, o si no me dan laburo, le llamo, me llaman, me llama él, cómo andás, vamos a tomar un café. Por ahí hace 5 años que

no tienen laburo, pero vamos, no digo todos, no? No es que ando todo el día al pedo, no?”

Cuando el dueño de la empresa no tiene obras, el contratista le pide información, “si sabe de algo” o que oficie como mediador con algún “arquitecto” conocido, o incluso un cliente particular. Es así como algunos contratistas alternan el trabajo para las constructoras con tareas para particulares, a las que denominan “changas”. El Gallego, “un oficial de muchísimos años”, según me lo presenta Felipe, es uno de los dos contratistas de la albañilería, aunque legalmente figura como personal de la empresa. Oriundo de la provincia de Santiago del Estero, usa anteojos y tiene el pelo negro, con rulos donde se mezclan algunas canas. Es petiso, tiene pancita y suele vestir jeans, zapatillas y camisas de grafa azul o gris. A veces usa casco, pero a diferencia de lo prescripto por la norma de uso, puesto que se trata del oficial más experimentado del grupo, prefiere un casco de color amarillo. Dice que el trabajo se consigue:

“por compañeros o arquitectos que lo conocen a uno [...]. Yo, por ejemplo, con Fernando, él me dice tal fecha o tal día y yo lo llamo, o de no, él me llama a mí, y así. Una cadena [...]. O de no, ya él mismo me dice: yo le voy a hablar a tal parte, para que le den trabajo.”

Villalba hace un planteo similar:

“Y... por los contactos que... en la construcción se conocen todos, se conocen todos. Uno me recomienda a uno, otro me recomienda al otro y llega el momento que uno tiene, qué sé yo, 15 o 20 o 30 conocidos. [...]. Uno le tocará un año, otro le tocará dos años una obra, y siempre te van llamando, no? Un momento en que te llama todo el mundo y tenés diez laburos y se va haciendo la rueda”.

El contratista considera que el cliente o el arquitecto lo contrata si lo conoce, o si alguien lo recomienda. Esto ocurre cuando el que recomienda puede dar fe sobre la calidad y la forma de trabajar, cuando “hay confianza”. El Gallego dice que:

“los trabajos se consiguen por las cosas bien hechas [...]. Porque alguien toma en conocimiento: ‘Llamalo a fulano que fulano sabe hacer bien las cosas’. Hay confianza [...]. Esa es la garantía de conseguir trabajo. Yo voy a cumplir 58 años, yo voy en otro lado y no sé si voy a conseguir trabajo. Pero no es porque... es porque no saben que yo sé trabajar. Pero la persona que me conoce dice ‘sí, vení para acá’ [...] la recomendación viene por el comportamiento y el saber hacer las cosas”.

Muchas veces usan las imágenes de “la rueda”, “la cadena” y “el círculo” para dar cuenta del funcionamiento de las relaciones en el rubro. La idea de “círculo” pretende señalar el mutuo conocimiento existente entre empresas y contratistas, directamente vinculado a la reputación y por lo tanto, a la recomendabilidad. Es un círculo donde el contratista es reconocido como “confiable” por contratistas y empresarios que están dispuestos a interceder ante terceros, para que lo contraten, poniendo como garantía sus propios nombres (“doy fe de que lo conozco”), aunque no su reputación personal específica (vinculada con la tarea), y el empresario es conceptualizado en términos de buen o mal pagador. Para el contratista, la idea de “cadena” remite a la interdependencia, ya que unos se recomiendan a otros y se echa a andar la rueda, es decir, se pone en movimiento la red de contactos que permite tener contratos todo el tiempo, y reducir los vacíos transicionales entre un trabajo y otro.

A la hora de contratar, Fernando prioriza los lazos de amistad y las recomendaciones en detrimento de patrones aparentemente más objetivos como podrían ser los presupuestos, la presentación de antecedentes o la entrevista laboral. Cada contratista acuerda un monto de dinero por la realización de una tarea, en un tiempo y de una forma determinada. Tiempos, entrega y dinero se vuelven objeto de negociación entre ambas partes una vez que el trabajo está en marcha: la comitente, en caso de ser “mala pagadora”, intentará ganar postergando algún pago o directamente no efectuándolo. Dice Villalba que “siempre alguno te queda debiendo 2, 3 mil pesos, bueno listo, te hacés el olvidado para no pelearte, entonces la próxima vez me gano de vuelta esas 2 o 3 lucas; porque si te estás peleando no... [...]. Yo tengo una obra que la cobré un poco más caro porque me paga largo, largo”.

El contratista sabe que estos mismos clientes serán los que le den trabajo en otras oportunidades, y en ese sentido, prefiere consolidar lazos de confianza y buena reputación como contratista que “no trae quilombos” a la obra. Como bien aclara Villalba:

“Si me da el trabajo es porque se quiere desligar de todo [...]. Si yo en la obra traigo quilombo, llega el momento en que se te cerró el círculo y no tenés más laburo, no? [...]. Cualquier cosa, eh, responsable, y el último va a hacer el comentario. Eh! Y me tengo que hacer cargo yo. Quilombo que tenga, cualquier cosa que tenga.”

Este contrapunto entre “tranquilidad” y “quilombos” marca el ritmo en la obra y pone en evidencia la sucesión de jerarquías y control que va desde el dueño de la constructora hasta los trabajadores. El contratista reconoce que la empresa, a través del jefe de obra, controla su trabajo, y él a su vez tiene la obligación de hacer lo propio con su gente.

Así lo manifiesta Mamani, el contratista boliviano de la colocación en todas las obras que emprende Fernando. Es un hombre moreno, de cabellos negros y lacios, ojos marrones, mediana estatura y rasgos relajados y joviales. Tiene 44 años, y en la obra, durante el verano, suele vestir una remera sin mangas, de color lila y unos pantalones ligeramente por debajo de las rodillas. Calza zapatillas y eventualmente un casco blanco. En una entrevista realizada con la presencia de Felipe, asegura que:

“Una persona que trabaja para vos tiene que obedecer sí o sí. Lo mismo que él (Felipe) me dice una cosa, tengo que hacerla. Una persona que trabaja para vos va a hacer lo mismo [...]. Si yo digo que se haga una cosa, y él no hace lo que yo dije, eso es para enojarse [...], él me reta a mí y yo lo reto al otro, (mirando a Felipe) y a vos te agarra Fernando (Felipe asiente con la cabeza) [...]. Cuando él (Felipe) se va, los junto. Vamos a hacer así porque si no, no va [...] y ellos ya se manejan de otra forma.”

En este punto de la cadena, el contratista depende de “sus muchachos” para poder hacer un trabajo “bien hecho” y “sin quilombos”, y por eso se ocupa personalmente del tema. En la obra, el contratista es quien contrata a sus muchachos, esto es: los entrevista, los selecciona, los toma para el trabajo, les atribuye la calificación, los organiza, les paga el sueldo y los despide. Los trabajadores entablan una relación personal con el contratista, a quien responden y de quien esperan retribución monetaria, pero también promoción y quizás la oportunidad de hacer ingresar a alguien más a la red de trabajo del contratista.

Los muchachos llegan a la obra porque los lleva otro trabajador que ya trabaja para ese contratista. Los trabajadores ofrecen nuevos candidatos cuando “hay trabajo” y se abren vacantes, o cuando “algún conocido necesita” empleo. Por ejemplo Rodrigo, uno de los ayudantes de la albañilería, conoció al Gallego en una obra de Fernando. Nació en el Chaco, aparenta unos 30 años, tiene la piel trigueña, los ojos marrones y el cabello negro y muy ondulado. Suele conservar una barba de dos días y, cuando sonrío, muestra una hilera de dientes impecables. Ese trabajo lo consiguió “por un cuñado”, y asegura que es así cómo se consigue el trabajo en la construcción:

“[...] más se consigue por parte de conocidos, familiares, recomendación... o sea, si alguno te recomienda a otra persona. Me parece que todo depende de los conocidos que tengas, y la forma de trabajar, y cumplir [...] porque por ahí te recomiendan pero... dejás mal.”

Hay relaciones externas que los trabajadores de la construcción cultivan y donde se manifiesta la necesidad de trabajar: la casa de un pariente, el vecin-

dario. Estas relaciones se construyen por fuera de las relaciones laborales, en otros ámbitos tales como el barrio, la compañía durante el viaje desde la provincia hasta la capital, o las celebraciones vinculadas con el parentesco o el paisanaje. Estos vínculos que los unen y las actividades que comparten aparecen como comentarios en la obra a la hora del almuerzo:³ hablan de fútbol, de política, de las fiestas y bailes que tuvieron lugar durante el fin de semana en el barrio o con los parientes y paisanos, y también aprovechan para cargarse si alguno se puso “en pedo” y no pudo “ir a trabajar el lunes” o si perdió el equipo favorito; toman mate o tereré y juegan al truco durante la sobremesa.

Parientes y vecinos son los preferidos por los contratistas a la hora de tomar personal. Dice Villalba:

“Yo tengo como... (se ríe)... mucha gente, está el hermano del otro, que el cuñado, que el compadre, que el tío, que el sobrino [...]. La mayoría de la gente que tengo son todos así... Vino mi tío, vino mi hermano, vino mi primo, vino mi cuñado, vino mi compadre. ¿Cuándo los traigo?, ¿cuándo hay laburo? Entonces, le doy laburo a uno, a otro, si tengo laburo les voy dando. Así todos parientes. Tengo un grupo de cinco hermanos, otro grupo también de cinco hermanos, que todos tienen su yerno, su hijo, su sobrino, y ya se hacen más de 20 personas. Y así somos de dos, tres... Yo tengo parientes también. Debo tener 7 a 8 parientes también. (...) Y así vamos trabajando todos.”

Cada trabajador es presentado al contratista y establece con él una relación personalizada que se transforma en parte de su identidad, ya que en la obra cada trabajador adopta el apellido del contratista –“los muchachos de Villalba”, “la gente de Mamani”– y que implica a la vez responsabilidad, ya que representa al contratista ante otros grupos de trabajo y ante la comitente. Los trabajadores que no cuentan con estas redes suelen presentarse solos a

3 Diariamente, alrededor de las 13.00 hs. comen juntos quienes pertenecen a un mismo grupo de trabajo, aunque eventualmente algún trabajador de otra especialidad, que trabaja solo o con un ayudante, puede también compartir el espacio del almuerzo. Dependiendo del tamaño del grupo, arman una mesa con tablonces y se sientan sobre baldes de plástico de 20 litros o tablas. A veces la cocina es simplemente un mechero con una garrafa; otras es una cocina tradicional. Nunca faltan un paquete de yerba, una pava, un mate, vasos de metal y *tupperwares* o envases plásticos, platos enlosados y alguna olla de aluminio. Hay diferentes formas de organizar la comida: pueden comprar entre todos los ingredientes y algún ayudante la prepara; pueden comprar en grupo o individualmente comida hecha en un boliche (restaurant o fonda) o una rotisería; o pueden traer una vianda de su casa. El almuerzo es un momento importante porque allí comparten anécdotas y recrean tópicos de la vida cotidiana que los vincula fuera de la obra. Resulta interesante destacar que el jefe de obra no almuerza en la obra, sino que lo hace en la cocina de la oficina, con su respectivo equipo de trabajo, es decir, con Tincho y eventualmente con Fernando. Usualmente consumen comida de rotisería que paga la empresa.

pedir trabajo, pero en general no tienen éxito, porque no hay quien garantice la confiabilidad del postulante. En la obra vi muchas veces trabajadores de distintas especialidades que se presentaban solos, y en todas las oportunidades fueron rechazados por los contratistas o los arquitectos, además de ser sospechados de querer robar.

Esas son las razones que Celso, capataz de la carpintería, considera al momento de pronunciarse sobre esta cuestión. Es un hombre alto y gordo al que todos llaman por su apodo, Papi. Mide aproximadamente un metro noventa, tiene el cabello corto, negro, medio ondulado, y los ojos marrón claro, de aspecto vidrioso y mirada triste. Viste camisa y pantalón de grafa de color marrón y usa casco blanco. El otro capataz es Raimundo, del grupo de los armadores. Se trata de un hombre de sonrisa fácil, pelo negro y ondulado, ojos marrones, tez rubicunda, más bien petiso, como de un metro sesenta, y bastante excedido de peso, con una barriga prominente. Al igual que Celso viste ropa de grafa marrón y usa casco blanco. Porta celular y como no logra memorizar el número, lo escribe en la pared con tiza de color. Ambos son paraguayos. Ante mi pregunta sobre si hay gente que se presenta sola a pedir trabajo, Papi me dice que hay “muchacha, mucha gente pero algunos le temo porqueeeeeee ... por falta de confianza, entonces si un amigo trae, entonces el amigo se hace responsable por la persona que trae [...] pero si no [...] un día vienen acá y te roban todo”.

Villalba cuenta que “hace 25 años, 26 que trabajo en esto. Nunca tomo gente de la calle. No podés saber qué clase de gente es”. Dice que hace 4 años tomó a un pulidor de mosaicos que se presentó solo, como vecino del barrio, sin referencias, pero como se ofreció por la mitad del precio que costaba el trabajo en ese momento, lo consultó con el arquitecto y lo contrató. Cercano al día en que el contratista iba a pagar la quincena, el pulidor comenzó a preguntarle: “Villalba, ¿cuándo hay plata?, ¿mañana hay plata? Así el jueves, el viernes”. Villalba lo citó para el sábado a la mañana, en la obra, en San Justo: “Mañana a las 6 y media estoy en la obra, que me espere ahí, así le doy la guita, porque después ya no vuelvo más”. El sábado “tenía con un coche cuatro tipos para asaltarme [...] salí rajando [...] me corrieron. Cuando los tipos vieron que yo arranqué fuerte, ahí no más... (suspira) me salvé”. Robos y hurtos son acontecimientos comunes en la obra que pueden ser, según presumen todos, inducidos o provocados por trabajadores con los cuales no median relaciones de confianza. En estos casos, la información acerca de la existencia y ubicación de máquinas, materiales y herramientas, tanto en la obra como en el depósito o la fecha de pago de salarios, pueden volverse situaciones de riesgo para la gente de la empresa, los contratistas y los trabajadores.⁴

4 Hasta el 2001, Felipe pagaba en la obra. Esta práctica, tan común entre la gente de la construcción, fue modificada en la empresa después de un asalto a mano armada sufrido por Fe-

II. “La construcción no es para morir de ayudante”. Categorización, promoción y aprendizaje del oficio

Cuando el contratista les dice a sus muchachos que “necesita gente” porque “hay trabajo”, el nuevo es presentado, y hablan acerca de su especialización. Sin embargo, la última palabra la tiene el contratista, quien evalúa desde su propio criterio si el trabajador “sabe hacer el trabajo” que dice que sabe hacer. Al respecto, dice Villalba:

“Yo lo veo medio día y me doy cuenta [...] te viene uno de ayudante, si vos necesitás ayudante y viene de ayudante, bueno, lo contratás; si viene de oficial, carpintero o armador, lo contratás. Y si te mintió que no es oficial, bueno, estoy medio día en la obra acá y [...] lo veo y ya me doy cuenta que no [...]: ‘Vos no sos oficial’. Ya muchas veces me pasó que me dicen ‘yo soy oficial’...”

Una vez que el contratista determina “la categoría” —que delimita no sólo las responsabilidades sino también el salario—, si tiene a su gente “en regla”, lo asienta en la Libreta de Fondo de Desempleo. En cada nueva obra con un nuevo contratista se redefine la categoría, pero trabajando para un mismo contratista, éste no puede “bajarlo” o degradarlo, por ejemplo, de oficial a ayudante.

Una estrategia para promover de categoría es adquirir una mayor especialización en el oficio. En ese caso, el trabajador puede esperar a ser promovido por el contratista, puede cambiar de contratista y postularse en la nueva categoría, o independizarse volviéndose cuentapropista y trabajando para clientes particulares. También puede llegar a ser contratista y trabajar para diferentes empresas constructoras. El oficio se aprende mirando, imitando y también por ensayo y error. Alguien más experimentado muestra, en la obra, “cómo se hacen las cosas”. El papel de maestro lo puede cumplir el jefe de

lipe en el mes de diciembre. Cuenta que a eso de las cinco de la tarde, cuando le iba a pagar a la gente, entró a la obra y había 4 hombres esperándolo, vestidos con la ropa de los obreros a quienes habían reducido y encerrado en la obra, haciendo ruidos que simulaban un desarrollo normal de la tarea. Lo amenazaron con armas de fuego, lo hicieron desvestirse y le quitaron el dinero, la ropa y todos sus objetos personales. Después huyeron en el auto de Felipe hasta el tren y abandonaron el auto. Mientras tanto, Felipe huyó saltando entre las medianeras de los vecinos hasta que logró que alguien le brindara ayuda para llamar a Fernando y a la policía. Una de las principales explicaciones que los mismos trabajadores dieron sobre el asalto fue la posibilidad de que alguien hubiera comentado “sin querer” que iba a cobrar ese día, y los “chorros”, en ese caso, presuntamente vecinos del barrio, “se avivaron” y prepararon el asalto. Otros pensaron que alguien lo había “vendido” y que quizás, por la forma de proceder, los ladrones eran en realidad policías, ya que tenían el pelo corto y los hicieron tirarse al suelo y abrir las piernas, como en un operativo policial. En ambos casos, todos plantean la cuestión de la confianza como la garantía para que estos hechos no ocurran, y sospechan de los trabajadores de los gremios más nuevos o menos conocidos en las obras de Fernando.

obra, el contratista, un capataz, un oficial o incluso un ayudante más viejo, y la lección tiene lugar en distintos momentos: cuando un grupo de trabajo inicia una tarea nueva en una obra nueva; cuando el aprendiz está comenzando a apropiarse del oficio o cuando el contratista o el oficial toman a alguien para sucederlos.⁵

Un ejemplo del primer caso es el modo en que Papi enseña el oficio a su grupo de carpinteros a cargo. Tanto él como Raimundo, el capataz armador, suelen tener, dependiendo del tamaño de la obra y de las tareas a realizar, entre 6 y 10 personas en sus equipos de trabajo. Le pregunto ¿cómo se enseña y cómo se aprende el oficio? “¿Nosotros acá en la obra? Y, para empezar, después los muchachos ya le agarran la mano y ya estamos tranquilos [...]. Les muestro y les digo también: esto va así. Y después te acostumbrás y así”. Marcelo el electricista, tal como vimos en el capítulo uno, le enseña del mismo modo a su ayudante Juancito, mostrando, ejemplificando, corrigiendo, aprobando y desaprobando las distintas tareas encomendadas. Juancito es morocho, alto, como de un metro ochenta, de unos 25 años, cabello negro y ondulado, ojos oscuros y profundos, aro en la oreja izquierda, fornido y atlético. Está casado con una sobrina de Marcelo y, entre los trabajadores, es uno de los pocos nacidos en la provincia de Buenos Aires y el único con título secundario, recibido de técnico químico.

Como ejemplo del segundo caso puedo mencionar el proceso de aprendizaje de Carlitos, el hijo del tucumano Cardozo, el otro contratista y oficial de la albañilería que trabaja con el Gallego, y que también figura como personal de la empresa constructora. Cardozo tiene 40 años, es alto, delgado y canoso. En invierno usa camisas escocesas gruesas, jean y eventualmente casco, también amarillo. Suele llevar a Carlitos a la obra durante las vacaciones escolares, para “hacerse unos pesos” y “comprarse algo”. Carlitos es un adolescente de 14 años que estudia en un colegio técnico estatal para Maestro Mayor de Obras. Es alto, delgado y morocho, y a menudo es puesto como ayudante del Viejo, a quien acompaña en la realización de tareas de limpieza, acarreo de materiales y otras tareas de menor complejidad. El Viejo nació en la provincia de Santiago del Estero hace más de 60 años. Tiene el cabello negro, ondulado y largo, hasta los hombros. Es muy delgado y de tez trigueña. Es ayudante desde hace casi 40 años, cuando empezó a trabajar con el padre de Fernando y luego continuó con Fernando en la empresa. En este caso la instrucción la realiza un ayudante más experimentado en el marco del proceso mismo de trabajo, aunque podría señalarse más bien como un efecto de la situación. Como ocupación eventual para Carlitos, el propósito principal no es que aprenda el oficio y se dedique a la albañilería, sino “que es-

5 Al respecto señala Panaia (1990) que en la construcción los conocimientos son adquiridos por acumulación de experiencias en empleos sucesivos o por tradición familiar. Este proceso es el que pretendo describir en el presente capítulo.

tudie”, según lo manifiesta su papá. Si Carlitos ocupara la posición de sucesor, sería, como veremos en los ejemplos siguientes, el propio Cardozo quien lo forme en el oficio.

Tal es el caso de Mamani y su sobrino Raulito, y de la dupla que trabaja con ellos, el oficial colocador Don Montero y su hijo Marcelito. Raulito, por lo general se muestra callado y esquivo, aunque a diferencia de cómo me saludan todos en la obra, limpiándose la mano previamente y dándomela con un tono formal, engancha su palma con la mía, con los pulgares hacia arriba, denotando su juventud. Tiene 19 años, es morocho, de cabellos negros y lacios, ojos marrones, muy delgado y pequeño. Tiene un aspecto acentuadamente adolescente. Suele vestir remeras, jeans y zapatillas, y una gorra con visera que lo protege del sol. Don Montero es un hombre de unos 45 años, desgarrado a pesar de su escasa estatura. Boliviano como Mamani, tiene su residencia permanente en Mendoza pero viaja eventualmente a Buenos Aires cuando Mamani lo invita a participar en alguna obra y él se encuentra laboralmente disponible. Su hijo tiene 15 años y cuerpo de niño, muy delgado, de piel oscura y ojos rasgados, parecido a su padre. Mamani dice que “cuando no tienen que pastinar, dejamos que los chicos coloquen unas cerámicas. Es así cómo se aprende. Mientras tanto, miran cómo se hace”. A menudo veo a los jóvenes pastinar y limpiar y, en caso de asumir otras tareas, no dudan en consultar, imitar y obedecer a sus mayores.

Sin embargo, desde la perspectiva del contratista no alcanza con que haya alguien que enseñe. El aprendizaje depende, para ellos, de la predisposición y de las capacidades individuales. Dice el Gallego:

“Eso depende de la gente. El que quiere ser, el que tiene ganas de ser, porque hay personas que le enseñás toda una vida y no aprenden [...] . Muchas veces se le explica... con paciencia, mirá esto es así, así y así. Y lo hace así como uno le dice y aprende [...]. No todos. Hay gente que le enseña y le enseña y viene y sigue haciendo lo contrario [...] porque no le cabe o porque no le gusta. Para aprender una cosa a uno tiene que gustarle. Si no, no aprende.”

Y da un ejemplo: “Al Viejo nunca le gustó agarrar la cuchara y sigue siendo ayudante, hace 40 años que está en la construcción.”

Villalba también divide a la gente entre los que “aprenden porque les gusta” y “los que no aprenden más”:

“Hoy día hay gente, hay gente todavía que quiere aprender, que vos le mostrás una vez y aprende, pero hay otro que no. Le mostrás 50 veces el mismo laburo y... te hacen macanas, desarmar de vuelta, romper de vuelta, sacar de vuelta. Está mal, viste? Y ya hizo 50 veces, el tipo no aprende más.”

Papi dice que en esos casos “... si alguien hace mal le tolerás dos, tres veces, y si no...” (hace gesto con la mano dando a entender que el trabajador en cuestión es despedido).

Según el contratista, el tiempo normal para especializarse en el oficio es de aproximadamente uno a dos años, para quienes aprenden “solos”. Este modo de aprendizaje —mirando, preguntando, armando y desarmando— es lo que el personal jerárquico denomina “ensayo y error”, y que de algún modo es costado por el empresario. Fernández, el plomero boliviano de las obras de Fernando, asegura que recién después de dos semanas de estar trabajando se enteró de que era plomero, amén de que tuvo que armar y desarmar múltiples trabajos, orientado por un compañero albañil, y Mamani cuenta que “al principio toda la noche nos quedábamos para recuperar”. Dice Villalba respecto de sí mismo:

“Y mirando... me dicen ‘esto se hace así’, la próxima vez no me enseñan más. Tengo que aprender solo [...]. Yo empecé desde abajo, cavando pozos, pozos y me fui aprendiendo... Primero de ayudante, haciendo pozos. Anduve cavando pozos, en el Riachuelo, en el barro, en el frío, las piernas hasta acá [...]. Me gustaba, yo tenía 17 años. A un año que yo... estaba acá yo ya trabajaba de oficial [...]. Y el contratista que me contrató a mí más o menos me veía que yo laboraba, corriendo, no a paso tortuga, no, saltando andaba. [...] El tipo veía que me gustaba el laburo, y además que me vendía, me vendía, no? [...] Entonces ahí el tipo me tenía en cuenta. ‘Mirá el plano, andá acá, medí acá, medí allá’, entonces empecé a aprender. [...] con un año ya estaba de encargado [...]. Yo a los... sí, 4 años 5, ya estaba de contratista acá [...] ya hace 25 años.”

En cambio quienes aprenden “de chicos”, generalmente a través de sus padres o parientes, conocen el oficio pero deben esperar a tener la edad apropiada para poder trabajar legalmente y ser promocionados como oficiales. Tanto el Gallego como Cardozo aprendieron el oficio entre los 12 y los 15 años, pero por la edad no podían dejar de ser ayudantes. Recién a los 18 o 19 años fueron promovidos de categoría como oficiales. Cuenta el Gallego de sí mismo:

“Yo a los 12 años, me dijo mi viejo: ‘Bueno, vas a tener que laborar’; y me iba a laborar [...]. Y mi viejo dejó de laborar porque se enfermó y después me fui a trabajar con mis tíos. [...] Toda la familia son albañiles. Albañiles, colocadores; y sigue, eh? No es que se cortó eso. [...] Ahora siguen mis hijos, sigue... [...] Acá tengo a uno de mis hijos, está acá trabajando (se refiere a Moncho, un muchacho que aparenta unos 35 años y se muestra muy callado y observador) [...] También es albañil. Los otros también son

albañiles, uno es plomero [...]. Todos, todos dentro del rubro... Porque les gustó. Y bueno. Yo dije: 'Bueno, si le gusta aprende y si no le gusta, váyase.'"

Contra todo requisito formal, el trabajo de los menores adolescentes forma parte de la modalidad que asume la enseñanza del rubro cuando se transmite de padres a hijos. También, muchas veces los hijos estudian en colegios técnicos para Maestro Mayor de Obras, estimulados a partir de la idea de que sigan ingeniería o arquitectura, sean jefes de obra o continúen como contratistas con sus padres. En este sentido, tener una familia e hijos es importante para "progresar" en la construcción porque el oficio no se pierde, se transmite y se capitaliza. En este sentido el Gallego señala que "el oficio es para alguien que le guste y quiera progresar [...]. Porque acá la construcción no es para morirse de ayudante. Ahí tenés el ejemplo del Viejo [...]. Yo al Viejo hace 30 años que lo conozco. Uno le dice '¿por qué no aprendés?', y él dice: '¿Para qué? A mí no me hace falta'."

El Viejo es el contra-ejemplo del modelo de progreso valorado en la construcción. Felipe, el jefe de obra lo caracteriza como un "viejo mañoso, loco" porque "hace lo que se le canta", "nunca tuvo mujer", se arregla, se tiñe el pelo y se pone traje para ir a "coger con putas", según el Viejo mismo le contó. Únicamente mantiene un vínculo de parentesco ritual con Rodrigo, como padrino de uno de sus hijos. Esto lo diferencia del resto de los trabajadores, quienes en general tienen una familia y mandan a sus hijos al colegio, han pasado por los distintos grados de especialización en función del tiempo y del aprendizaje (ayudante, medio oficial, oficial especializado), llegando incluso algunos de ellos a ser contratistas; han construido o están construyendo sus casas. Todos estos atributos son considerados logros muy importantes por la gente de la construcción: "Hacer una casa, tener una familia, eso es lo que quería [...]. Soñaba muchas más cosas pero no llegué todavía [...] pero igual estoy contento con lo que logré [...]. Siempre soñás, soñás estar mejor... [...] que mi hijo estudie, ése es mi sueño", comenta Cardozo.

La transmisión del oficio a los hijos contiene un doble movimiento de reproducción y autonomía, sostenido a través de la idea de progreso. Por un lado, reproduce el lugar social en tanto siguen siendo trabajadores de la construcción, pero a la vez esta reproducción se renueva desde el punto de vista social: aquellos que aprendieron solos fundan una tradición y sus hijos parten desde un nuevo lugar social, por ejemplo como oficiales o contratistas. Y, para quienes heredaron el oficio como parte de una tradición familiar, la continúan y trabajan como oficiales, cuentapropistas o contratistas mucho antes que aquellos que tienen que empezar solos a apropiarse del oficio. Una diferencia entre unos y otros parece provenir de sus respectivas experiencias previas como trabajadores rurales que vienen directamente del campo a la ciudad respecto de aquellos que vienen de una ciudad a otra

ciudad, en este caso Buenos Aires, con experiencia en el rubro o formando parte de una familia de trabajadores dedicados a la construcción.

III. Los paisanos: el papel de la adscripción nacional en la formación de los equipos de trabajo especializados

Aparte de los ya mencionados –recomendación, grados variables de conocimiento del oficio– hay un aspecto más que resulta decisivo desde el punto de vista del contratista a la hora de tomar a un trabajador: la identidad étnica expresada como adscripción nacional. Los equipos de trabajo organizados por especialidades cuentan entre sus miembros preferentemente a quienes comparten una misma “nacionalidad”, reconociéndose a sí mismos, y siendo reconocidos por los demás en dichos términos, sin que ello signifique una correspondencia entre oficios y nacionalidades sino una forma de constitución grupal.⁶

Villalba se reconoce a sí mismo como paraguayo y, al momento de contratar, prefiere a los que comparten esta adscripción. Cuando le pregunto si le da lo mismo un paisano que uno que no lo es, me dice:

“Ehhhhh... a mí me da lo mismo, lo que pasa es que tengo mala experiencia con los argentinos. [...] Yo anoche hasta las 10 estuve laburando en una obra, llenando [...] y esa gente hoy a las 7 de la mañana estaba toda en la obra. Si es argentino, no te aparece. Un sábado no te labura [...]. Y cuando le decís: ‘¿Podés venir?, mañana es feriado vamos a laburar...’ ‘¿Cuánto me pagás? [...] ¿Me das el doble, me das el triple?’ Y no da la situación para el triple [...]. Otra cosa más, cuando está por terminar el trabajo, te busca la vueltita, capaz que se sienta, fuma, fuma, para que le digas. ‘Si no te gusta, echame’, pero no es ‘echame’ y por ahí lo tenés que echar [...] Y cuando lo echás entonces, ‘yo laburé el feriado, laburé horas extras, laburé el domingo, pagame todo’, y le tenés que pagar todo, te está buscando el tipo cuando está por terminar el laburo para que le des, la mayoría (es así). Me pasó varias veces. Entonces argentinos... (no).”

La tensión que se produce en este caso proviene de la idea que cada uno tiene respecto de lo que corresponde según los términos de la relación entre contratista y trabajador. Para el contratista significa ganar dinero a través de la diferencia que hace entre lo que paga a sus trabajadores y lo que cobra por

6 Como comenté en la introducción, este aspecto ha sido señalado por Panaia (1995) y Palomino (1998) respecto de la productividad. Aquí pretendo analizar qué significa para contratistas y trabajadores y qué produce en la industria de la construcción: la adscripción nacional como garantía de confianza sostiene un ámbito laboral donde los contratos formales se suplen o se superponen con contratos “de palabra” y perpetúa la posición del contratista a través de un tipo específico de dominación social.

la tarea, respecto de la productividad que puede lograr en el tiempo. Es, junto a la posibilidad de romper con la relación de dependencia, el motivo para “hacerse contratista”. Dice Mamani: “yo sacaba la cuenta, y yo veía, ponele, que yo cobraba tanto, yo preguntaba a otra gente si él podía trabajar por ese precio, un precio, bueno, y ya me gustaba y así empecé a trabajar por mi cuenta”.

Los muchachos llaman a esto “robar”. En una ocasión, a sólo dos días de conocernos, don Montero me preguntó si hacía mucho que le estaba haciendo preguntas a Mamani, de qué se trataban mis estudios e hizo un comentario sobre la cantidad de libros que debía haber leído. Luego me preguntó si iba a escribir sobre Mamani. Traté de explicarle que iba a escribir sobre cómo se sentían los bolivianos en la Argentina, y le conté que a Mamani le había hecho muchas entrevistas el año anterior (2000). Entonces, Marcelito me espetó: “Y su libro se va a llamar ‘¿Cómo venir a robar?’”.⁷

“Cómo venir a robar” encierra la idea de una apropiación indebida de algo que les corresponde como trabajadores. Esto que les corresponde es lo que el contratista “no paga”: las horas extras, los feriados. En general, el contratista “arregla” con sus muchachos un monto fijo por día pero, como dice Villalba, “acá no hay horario”, de manera que “robar” es un indicador de la arbitrariedad de las reglas del juego que inclina la balanza en beneficio del contratista, quien se atribuye, además, la facultad de decidir la posición que ocupa el trabajador en la obra, y con ello, el salario que éste percibe según la categoría destinada. Sin embargo, los muchachos de Mamani jamás se mostraron directamente disconformes al respecto, como tampoco lo hizo ninguno de los muchachos de los otros gremios.

7 Luego de mantenido este diálogo, ocurrió otro suceso que me dejó perpleja, obligándome a pensar “reflexivamente”. El adolescente dejó de mirarme, se rió con el padre y yo tuve que correrme del lugar donde estaba parada y salir de la habitación, ya que buscó un gran balde con cemento blanco y agua, y un escurridor de goma, para pastinar. Apenas salí de la habitación me choqué con la cocina y la garrafa del Viejo, que vive en las obras de Fernando y suele instalar allí sus artefactos. Me quedé del otro lado, pudiendo ver sólo a Marcelito. Calculé la distancia que a mí me pareció suficiente para no ser salpicada, pero el muchacho se paró arriba de un balde y desde su altura presionó con fuerza el escurridor y lo deslizó hacia abajo, salpicándome de pies a cabeza. Me miró de reojo y no dijo nada. Yo tampoco lo hice. Sólo atiné a quedarme un rato más y despedirme, bajando raudamente las escaleras mientras intentaba sacudirme el baño blanco sobre mi ropa negra. Durante mucho tiempo me pregunté por qué Marcelo me bañó de cemento, y creo que la interpretación que más me satisfizo hasta el momento es de tipo metodológico. Esta situación puso de manifiesto el contrapunto que señala la diferencia entre la tarea de la investigadora, introducida en la obra por el jefe de obra y el contratista, y la tarea de los trabajadores de la construcción. El baño de cemento blanco acentúa el carácter manual, sucio, que compromete el cuerpo, del trabajo en la construcción, distinto al trabajo intelectual que ellos asignaron como específico de mi rol como investigadora. Pero también pudo tratarse de una forma de cobrarme “el derecho de piso”, una pequeña venganza perpetrada a una intrusa que venía de la mano de sus superiores, y respecto de quienes ellos pensaban que les estaban “robando”.

A esta desigualdad el contratista le llama “el aguante” de los muchachos. Quiere decir que su gente lo aguanta, lo espera, cuando el contratista no puede pagar el día acordado, y a pesar de eso no hacen “quilombo” en la obra, es decir, no se quejan, no reclaman, no hacen huelgas, no lo denuncian ante los organismos estatales que regulan la actividad, conductas que según Villalba sí podrían asumir los no paisanos (especial, aunque no exclusivamente, los argentinos). En cambio con sus paisanos la cosa es diferente: “Nosotros, acá le digo a la gente, hoy, vamos a llenar a las 5 de la tarde y no sé a qué hora terminaremos... son las 10 de la noche y no hay ningún problema (en seguir trabajando)...”. Y en presencia de Felipe, comenta:

“Si vos no le pagás a la gente, te entra a jugar la gente, te hace quilombo [...]. Y nadie tiene que enterarse del problema que pueda tener con un obrero, ni comentar eso. Yo, a lo mejor a un arquitecto le puedo contar: ‘Me pasó esto’, si le tengo confianza, le puedo comentar un quilombo que tengo. Pero nunca me pasó grave o nunca le... no se tiene por qué enterar [...]. Yo no tengo plata y le digo: no tengo plata, ¿me aguantan muchachos? Yo llevo cuando tengo guita y me aguantan...”

A Villalba los paraguayos le resultan confiables —es decir, obedientes, trabajadores, discretos en caso de que ocurriera un conflicto e incapaces de realizar reclamos por él considerados injustos y abusivos— garantizándole el mantenimiento de una reciprocidad asimétrica que es la base de su posición como contratista: dar trabajo/conseguir trabajo. La buena conducta, el cumplimiento en las tareas, el aguante de los muchachos se traducen en buena reputación y por lo tanto en más trabajo, en el presente y en el futuro, tanto para el contratista como para su gente. 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, como veremos más adelante, los arreglos informales resultan vitales para su funcionamiento.

El hecho de ser boliviano, paraguayo o argentino en la industria de la construcción asume diferentes significaciones para sí mismos y para los demás. Estos sentidos se expresan de distintas maneras y la adscripción se actualiza en determinados contextos, operando a veces como recurso, a veces como forma de legitimar la posición ocupada. A continuación, analizo estos tópicos con especial énfasis en los modos de clasificación, la expresión de la nacionalidad en la obra y los contextos de uso en situaciones de contacto y de conflicto.

Capítulo IV:

“Bolitas”, “paraguas” y “criollos”. Adscripción nacional y migración: significado y expresión de la identidad étnica de los trabajadores de la construcción

En la obra, tal como mostré en los capítulos precedentes, el trabajo está organizado a través de la lógica que propone la empresa como inherente al desarrollo de las tareas necesarias para construir. La formación de los grupos de trabajo no es azarosa y el rasgo fundamental para la recomendación personal es la adscripción a una determinada pertenencia nacional. Esta clasificación es previa a la relación particular entre contratista y candidato, y descansa en los atributos *a priori* que tanto el contratista como sus muchachos le adjudican a quienes los comparten.

En este sentido, ser argentino, boliviano o paraguayo resulta una expresión de identidad que se actualiza en “la obra” porque opera como recurso que incrementa las posibilidades de trabajar. Por una parte, para el muchacho que adscribe a una determinada nacionalidad valorada por el contratista con quien comparte el paisanaje, y a la vez, desde la perspectiva del contratista, vuelve confiable a su futuro muchacho y le garantiza la contratación de un determinado tipo de trabajador. Es así como la mayoría de las veces encontraremos que los grupos de trabajo están conformados por paisanos que comparten entre sí la adscripción nacional, aunque también puede ocurrir que hallemos a algunos argentinos trabajando para los paraguayos o los bolivianos, o a la inversa; en esos casos los contratistas mostrarán la necesidad de mecanismos de control adicionales que les garanticen el cumplimiento y el orden que el paisanaje parece garantizar por sí mismo.

Desde el punto de vista del discurso, encuentro dos grandes modos de clasificación de los trabajadores: uno basado en la ya mencionada adscripción nacional que considera al paraguayo, al boliviano o al argentino, y otro, que divide entre inmigrantes en sentido amplio, provenientes del campo o de la ciudad, con o sin experiencia previa en la construcción, respecto de los nativos de la provincia de Buenos Aires y los porteños. Este contrapunto señala la tensión entre nacionalidad y migración: en cuanto la experiencia migratoria los hace iguales en un sentido (y diferentes de los nativos bonaerenses y porteños), la identidad nacional los diferencia entre sí y acerca a los “nacidos acá” con los argentinos “del interior”. Sin embargo, este aspecto opera como

argumento legitimador de la posición que “los de afuera” ocupan respecto de los nativos (es decir que sirve para justificar por qué merecen ocupar puestos de trabajo), pero no como recurso para ingresar a la obra.

En este capítulo analizo cómo se expresa la adscripción nacional en la obra y las diferencias que plantea respecto de la categorización estatal tanto como de las posiciones esencialistas de la nacionalidad. También exploro los significados (positivos y negativos en términos nativos) de cada una de las adscripciones analizadas, así como sus respectivos matices (vinculados con la migración y la tensión rural-urbano), en los contextos de uso donde son actualizados. Cada una de estas clasificaciones, a veces incluso contradictorias entre sí respecto de lo que significan en términos de las personas, son sostenidas y justificadas a través de ejemplos de sus propias experiencias de relación con sus paisanos y con los que no comparten la adscripción en cuestión (ya sea nacional o migratoria en sentido amplio). Por último, retomo la idea de segmentación laboral (diferenciando entre horizontal y vertical) y desarrollo el papel que la adscripción nacional y el proceso migratorio asumen en dicho proceso.

I. “Trabajadores” y “vagos”. Modos de clasificación basados en la adscripción nacional y la experiencia migratoria

En las obras donde realicé mi trabajo de campo encontré varios grupos de paraguayos, entre ellos, los del hormigón contratados por Villalba, el electricista Marcelo y su ayudante, y sendos grupos de pintores y revocadores especializados. Entre los bolivianos encontré a los muchachos de Mamani especializados en la colocación de cerámica, los muchachos del hermano de Mamani, especializados en la albañilería,¹ Ramírez de la plomería y Torricos de la yesería, estos dos últimos con sus respectivos ayudantes. Y entre los argentinos estaba la gente del Gallego y de Cardozo, especializada en la albañilería, y Fernando y su personal jerárquico.

La primera distinción que analizo la establecen los trabajadores con relación a sus respectivas adscripciones nacionales. Mientras que paraguayos y bolivianos se consideran a sí mismos como “trabajadores” por oposición a los argentinos “vagos”; los argentinos se consideran a sí mismos como “más responsables” que “los de afuera”. Como mostré en el capítulo anterior, Villalba considera que ser “trabajador” significa trabajar entre 10 y 12 hs. diarias, incluidos los fines de semana y los feriados (tal como sus muchachos y él mismo hacen). Para Mamani el argentino es “cabeza dura” y la habilidad que tiene el

1 Recordemos que el hermano de Mamani no trabaja con Fernando sino que es contratista en otras constructoras. En “Fernando Construcciones” el grupo de albañiles está compuesto en su totalidad por argentinos y forma parte del personal propio de la empresa.

boliviano es “hacer buenos trabajos”. Una tarde en la que estábamos los tres, Felipe le preguntó a Mamani: “¿Por qué aprenden tan rápido los bolivianos y los argentinos son tan...?” “¿Tan cabeza dura? (responde Mamani) A veces me pongo a pensar, un argentino, una pinta. Un boliviano cara de... (acompañó con un gesto de desagrado), pero colocando trabajo o haciendo yeso, trabajos de primera. Esa es la habilidad que tiene el boliviano”.

Por su parte los argentinos (o “criollos”) se perciben a sí mismos como “más responsables” que “los de afuera”. Afirma el Gallego:

“El boliviano es mucho más corajudo [...]. Le decís: ‘¿sabés hacer esto?’ Él dice que sí, aunque no sepa. [...] Después hay que tirarlo. [...] Y el argentino es un poco miedoso. [...] El argentino si no lo sabe hacer no se pone a hacer [...] es por eso que el boliviano aprende mucho más rápido, porque es corajudo [...]. Claro, y después, aparte que aprende, aunque sea mal o bien lo aprende. [...] sí, aparte irresponsabilidad porque, bueno, meterse a hacer cosas que no sabe es falta de responsabilidad. [...] Mamani cuando vino, no sabía... apenas sabía, pero el hermano no sabía colocar una cerámica. Fernando, pobrecito, a mí me daba lástima porque Fernando a cada rato le hacía sacar los pisos. Le mentía que nosotros le habíamos pisado. Pero mentira, tuvo que aprender. Por eso digo yo que el boliviano es un poco más corajudo y por eso aprenden más rápido. El argentino no, es un poco más responsable...”

La segunda distinción la establecen con relación al carácter nativo (bonaerense o porteño) respecto de quienes no lo son: todos los inmigrantes tanto limítrofes como internos coinciden en que “trabajan más” porque vienen “de afuera para progresar”. Este “afuera” puede ser otro país respecto de la Argentina, otras provincias respecto de Buenos Aires, y el campo respecto de la ciudad. Y todos afirman también que a los “nacidos acá no les gusta trabajar”, “son vagos”. En una ocasión, mientras observaba cómo trabajaban los colocadores, don Montero se me acercó y me dijo mirándome fijo a los ojos: “los porteños son todos unos vagos”. Luego se desplazó hacia el costado derecho de la habitación con una cerámica en una mano y una cuchara en la otra. Siguió trabajando y murmurando: “...a veces dicen que no hay que traer más a los inmigrantes, pero ¿quién les va a trabajar? ¡Si el porteño es vago! ¿Quién va a hacer las cosas si no las hacemos nosotros?”

Villalba comenta que trabajó muy poco con bolivianos, pero:

“Es la misma situación, igual que nosotros. Si vinimos a este país ajeno, si vinimos es para trabajar. La gente viene para progresar [...] porque estás en el campo... acá mismo hay gente buena que viene de Corrientes, Misiones, Entre Ríos, Santiago del Estero [...] pero acá, de la provincia de

Buenos Aires, no quieren laburar. La verdad es que... no les gusta laburar. No es que digo 'yo quiero trabajar'... trabajar se necesita para vivir, nadie dice 'yo quiero trabajar', 'trabajar por trabajar', nada más se trabaja por necesidad, nada más. A uno le gusta tener plata en el bolsillo, de su trabajo."

Los contratistas de la albañilería sugieren lo mismo. Dice el Gallego:

"Ellos (los bolivianos) vinieron de afuera igual. ¿Por qué vinieron? Porque no tienen nada allá. Y nosotros vinimos de acá, de adentro (Santiago del Estero), porque no teníamos nada [...], los bolivianos son igual que yo, hacen de todo, son trabajadores, son económicos [...]. En Ciudad Evita [...] yo tengo vecinos paraguayos y son muy buenas personas [...] una maravilla, son buenísimos, charlamos, conversamos..."

Cardozo, por su parte, explica:

"Lo que pasa es que uno viene de afuera y, bueno, capaz que trabaja más [...]. Yo soy de la provincia (de Tucumán) y... puede ser más trabajador que uno que se crió acá [...]. Claro, hay diferencia entre la gente que viene de afuera y la que se crió acá [...]. Y debe ser porque, qué sé yo. Lo que pasa es que uno allá sufría más. Qué sé yo...y... se esmeraba en ser algo más."

En ambos casos autoadcribirse como “trabajadores” por oposición a “vagos” es una forma de justificar y legitimar la ocupación de puestos de trabajo que suele ser cuestionada en la opinión pública por algunos discursos en los medios de comunicación y en la obra en situaciones de conflicto. Este movimiento puede enraizar en la adscripción nacional, donde los limítrofes justifican su posición ante los argentinos, o en la experiencia migratoria, donde los inmigrantes externos e internos justifican su posición ante los porteños y bonaerenses. Vemos a través del caso argentino que la adscripción nacional no es homogénea: “los de adentro” merecen trabajar en tanto argentinos, pero su posición puede ser puesta en tela de juicio en tanto migrantes por quienes “naturalmente” merecen los puestos de trabajo disponibles en Buenos Aires, es decir, “los nacidos acá”. Sin embargo, “los de afuera” pueden ser también los limítrofes: ser de afuera y ser argentino no son identidades unívocas e inmutables, sino que se construyen en relación al contexto.

Ahora bien, el hecho de considerar a “los que vienen de afuera como uno” más trabajadores que “los de acá” sirve como discurso legitimador, pero no opera como recurso para ingresar a la obra a un grupo organizado a través de la adscripción nacional. Villalba considera “trabajadores” a los bolivianos,

pero no trabaja con ellos ni los contrata como parte de sus muchachos; el Gallego considera “trabajadores y económicos” a los bolivianos y “gente buenísima” a los paraguayos, pero en su grupo no hay bolivianos o paraguayos y lo mismo ocurre en el grupo de colocadores de Mamani. La adscripción nacional (en sus múltiples formas de expresión) resulta determinante para el ingreso a la obra.

II. Ser boliviano, argentino o paraguayo. Modos de expresar la adscripción nacional en la industria de la construcción

La etnicidad –y la adscripción nacional como una de sus formas de expresión– constituye una marca de identidad potencial que puede ser tomada y movilizada cuando resulta conveniente a los propósitos de un encuentro particular (Wallman, 1979). La nacionalidad, objetivada en la letra formal de las documentaciones personales, puede entonces, ser ocultada, tergiversada o transformada en función del contexto (Goffman, 1959; Barth, 1969). Boliviano, argentino y paraguayo son gentilicios que denotan a simple vista el haber nacido en un país determinado. Sin embargo, mi propio sistema de clasificaciones fue puesto en jaque cuando un incidente de campo me advirtió sobre la necesidad de problematizar una categoría tan “común” como “boliviano”. Quién es y quién no es boliviano (argentino o paraguayo) en la obra constituye una frontera difusa, articulada de algún modo a la pertenencia nacional, pero también a identidades sociales que exceden el lugar de nacimiento.

Ocurrió cuando visité una obra donde el hermano de Mamani era el contratista de la albañilería. Se trataba de un edificio de dos pisos, con una fachada reciclada, en Palermo Viejo, y estaban construyendo semipisos tipo loft. Me recibió Mamani, quien en ese momento trabajaba en albañilería para su hermano por encontrarse sin trabajos de colocación para hacer. Entre otros trabajadores, me presentó al “boliviano” Oscar Rodríguez. Se trataba de un hombre de aproximadamente un metro sesenta, 28 años, tez blanca, ojos marrones, rubicundo y de pelo castaño claro y lacio. Cuando nos quedamos solos para conversar, lo primero que le pregunté para romper el hielo fue, precisamente, de qué parte de Bolivia era, a lo que me respondió que él no había nacido en Bolivia sino en Jujuy, y que no conocía Bolivia. Me contó también que su papá y su mamá nacieron en Potosí pero que trabajaban del lado de Jujuy y que su esposa también era potosina.

Hasta ese momento yo había dado por supuesta la definición estatal de nacionalidad vinculada con el haber nacido en una determinada jurisdicción estatal, pero estos trabajadores me mostraron que para ellos la nacionalidad era mucho más que eso; significaba también construir una identidad social.

De hecho, entre los bolivianos en general existe un desconocimiento recíproco respecto de dónde nació específicamente cada uno.² Oscar es considerado boliviano por el resto de sus paisanos y se considera a sí mismo como tal. Sólo cuando se vio obligado a responderme dónde había nacido, reveló ser de Jujuy, aunque en ningún momento dijo “soy argentino”. Y aún, luego de conocer este dato que yo torpemente develé³, no fue puesta en tela de juicio su bolivianidad, por los demás, lo que hace pensar que la pertenencia nacional significa e involucra algo más que haber nacido en el territorio nacional de la República de Bolivia. La adscripción a una determinada nacionalidad opera como forma de organización social: la integración a redes sociales ligadas por un origen común constituye el fundamento para la inserción laboral en el rubro de la construcción. El parentesco (sanguíneo o político), es decir, pertenecer a una familia de bolivianos o, como veremos, de paraguayos, legitima la identidad nacional, garantizando el control social necesario para fundar y mantener relaciones laborales basadas en la confianza.

Villalba (como vimos en el capítulo dos) no toma argentinos, salvo que exista una garantía adicional de vigilancia: “Tengo en este momento acá como tres argentinos en todo, pero hay uno y ‘lo traés vos’. El padrastro de ellos es paraguayo también. Entonces, vos lo obligás a que se porte bien, que labure, porque la mayoría de los argentinos...”. El hecho de estar emparentados genera una presión adicional que oficia de control moral: se admiten argentinos en tanto un paisano garantice su comportamiento. Toda una red familiar (recordemos que para la totalidad de las obras de Villalba hay tan sólo tres familias de paraguayos) queda comprometida en términos de subordinación y dependencia por la conducta o inconducta de alguno de sus miembros.

Pero ¿de qué maneras expresan los trabajadores estas identidades nacionales en el contexto laboral de la construcción? En cada caso, por distintas vías. Un aspecto notable, que no puedo pasar por alto al momento de pensar cómo se expresa la bolivianidad en la obra, es el servicio militar. Todos mis entrevistados mencionaron al “cuartel” como un evento muy importante dentro de sus trayectorias personales. Incluso, quienes ya vivían en la Argentina, regresaron a Bolivia a hacer el servicio militar y una vez finalizado emigraron nuevamente a nuestro país. Mamani cuenta que cuando su hermano

2 Ya en otras oportunidades, Mamami había preguntado en el mismo momento en que yo lo hacía (y por iniciativa mía, no porque constituyera una preocupación para él), el lugar de nacimiento de las personas que me iba presentando y a las que él consideraba sus connacionales.

3 Cuando bajo para seguir haciendo entrevistas, Mamani me dice:

–¿Y? (aludiendo a mi entrevista con Oscar).

–Nació en Jujuy... –dije yo sin pensar mucho.

–¿Ah sí?, no sabía... –me dijo Mamani pensativo. En ese momento yo sentí que había cometido una infidencia involuntaria pero imperdonable. Hace un silencio y me dice:

–Eso pasa mucho. Te llevan de chiquito para allá y es como si fueras boliviano igual.

fue al cuartel: “para nuestro pueblito (Macha) era un orgullo, un orgullo grande. ¡Uh, tenemos uno de servicio! Mi hermano vino con su uniforme, con su uniforme de soldado. Uhhh!, todo el mundo con su oveja, regalaban, una oveja, un montón de ovejas...”

El paso por el servicio militar inscribe su marca en los cuerpos de los conscriptos y muchos de los trabajadores bolivianos me muestran el brazo donde tienen el tatuaje del regimiento al que pertenecieron: armas, escudos, el número y el nombre del responsable del batallón. Quienes no se quisieron tatuar me muestran fotos y la libreta, que prueban que hicieron el cuartel. Fernández, el plomero, me cuenta que no quiso hacerse el tatuaje de manera definitiva, pero que se lo hacía con tinta azul periódicamente. Y Mamani afirma: “Mi hermano tiene todo esto, yo no tengo nada. ¿Por qué? porque para mí yo ya era despierto acá, viste, yo fui de acá [...] a los 19 años volví a hacer ‘la colimba’ (como dicen ustedes) a Bolivia”.

Otras prácticas, que desde una perspectiva primordialista⁴ podrían pensarse como imprescindibles para afirmar la bolivianidad —por ejemplo hablar quechua o aymara, o comer preparaciones “de sus pagos” tales como chicharrón o sopa de maní—, no se actualizan en la obra⁵. Los paraguayos en cambio, usan a menudo el guaraní para comunicarse en la obra, toman tereré (mate con agua fría) y comen carne hervida de cerdo, mandioca y chipá, vinculando el sentido de estas acciones como modos de expresión de su adscripción nacional. Por último, los argentinos no son reconocidos como tales por el resto de los trabajadores, salvo cuando individualmente solicitan trabajo. Como grupo, no necesitan decir que lo son: en ese sentido no son “los argentinos de la albañilería”. Tampoco alude a su carácter de argentino el personal jerárquico de la empresa. Esto es así porque la segmentación laboral que aquí se produce, y que descansa en la adscripción nacional, aparece naturalizada.

4 Primordialistas son aquellos enfoques que consideran la identidad étnica y la identidad nacional como rasgos básicos, inmutables y ahistóricos (Shils, 1957; Narroll, 1964; Isaacs, 1974).

5 Estas prácticas forman parte de la recreación del ser boliviano en Buenos Aires fuera de la obra, en el barrio, en las fiestas familiares y religiosas y en los espacios especialmente destinados a la preparación y venta de comidas bolivianas, presentación de músicos bolivianos y ferias de ropa y comida. Yo tuve la oportunidad de compartir “chicharrón” el día del cumpleaños de la esposa de Mamani; probar “sopa de maní” en la fiesta de la virgen de Copacabana en el barrio Charrúa y saborear *pikemachu* en el restaurante del hermano mayor de Mamani, en Liniers. También, asesorada por la esposa e hija de Mamani, compré *locoto* (un ají muy picante que se ralla para acompañar el chicharrón), azafrán (que no es el español sino un colorante amarillo que se usa para el arroz) y *chuño* (pequeñas papas desecadas que se usan para la sopa de maní) en la feria de “La Salada”, donde además de productos traídos de Bolivia, suelen comprar la ropa para toda la familia. En el barrio, Torricos me cuenta que los domingos juega “rayola” con sus paisanos, un juego de apuestas que consiste en dibujar un cuadrado y una raya al medio y tirar monedas mientras toman chicha preparada por la dueña del cuarto en donde vive, y que sale con sus paisanos “a ver cuando viene algún conjunto boliviano a tocar”.

III. “Bolitas”, “paraguas” y “criollos”: la confianza rota. Conflictos entre argentinos y limítrofes

Un día en el que nos preparábamos para compartir el almuerzo, estaban don Montero y Mamani mirando a Marcelito, quien les señaló un dibujo e hizo un comentario en un tono lo suficientemente alto como para que yo lo escuché. Me acerqué y miré el dibujo: era el Gallego. Lo habían dibujado con rulos, anteojos y casco. Yo no me había dado cuenta de que en todas las paredes había dibujos, sobre todo del Gallego, y en este dibujo que me mostraban estaba parado diciendo con mayúsculas y signos de exclamación “¡BOLITAS!”. Le pregunté a don Montero quién había escrito eso de “BOLITAS”, y me dijo que por ahí había sido el Gallego, que vio los dibujos y lo puso. Y se rió. Entonces Mamani⁶ me mostró otro dibujo y me dio a entender que era un pariente de uno de ellos. Sin embargo, se parecía demasiado a Felipe (tenía casco, estaba de espalda y era medio gordito) aunque preferí no compartir mi sospecha.

Este incidente pone de manifiesto, desde la perspectiva de los bolivianos, el tipo de relación que mantienen con los argentinos en la obra. El recurso de la caricatura hace posible por un lado, ridiculizar a sus agresores argentinos, y por el otro, objetivar y denunciar el trato despectivo que los argentinos les profieren cuando los llaman “bolitas”. Al respecto, Mamani siente que “es muy difícil ser amigo con un argentino, entre bolivianos sí o con extranjeros, por ejemplo. Tengo amigos gallegos, paraguayos. De esos dos países tengo muchos amigos [...] pero con argentinos me siento como encerrado [...] como sapo de otro pozo”.

Una de las peores experiencias que tuvo Mamani con un argentino mostró su costado más álgido mientras yo hacía mi trabajo de campo. Mamani le había prestado hacía algunos años más de 70.000 dólares a un empresario conocido de Fernando, y el hermano de Mamani, otros 50.000 dólares. En forma premeditada, el empresario les hizo firmar a los hermanos bolivianos unos pagarés (que hasta ese momento firmaban contando con el compromiso del empresario) a nombre de la empresa vaciada y no pudieron cobrarle, de modo que perdieron el patrimonio acumulado durante 20 años. Mamani prestó ese dinero para “sacarle más ganancia”, pero también por las dificultades que imaginaba conllevaría depositar dinero en el banco.⁷ En varias oportunidades escuché a su familia quejarse, muy enojada y apesadumbrada por esta circunstancia, ya que se lamentaba por las penurias sufridas en la villa donde vivían –falta de gas, de agua, frío, humedad– hasta que se mu-

6 Semanas más tarde, Mamani usa este mismo recurso, dibujar en la pared, para explicarme la ubicación de su casa en su pueblo natal de Macha.

7 En varias oportunidades pude verlo contrariado cuando Felipe dejó de llevar efectivo y empezó a pagar con cheques, no sólo por el pago diferido sino por lo engorroso de los trámites bancarios.

daron a la Capital en el 2000 para que ahora “este tipo se quede con el dinero producto de las privaciones y el ahorro familiar!”.

La confianza rota forma parte de las experiencias que bolivianos y paraguayos reiteran haber tenido con los argentinos: a todos alguna vez un cliente o un contratista argentino les quedó debiendo dinero o, como le ocurrió a Villalba, un trabajador argentino lo denunció y tuvo que pagarle lo estipulado legalmente. Este tipo de situaciones se reportan en menor medida respecto de sus paisanos. Dice Villalba sobre los bolivianos y los paraguayos: “También hay (entre los bolivianos) gente de mala vida, que chorrean, todo. También hay paraguayos que son así. No conozco, pero más o menos me cuenta la gente”. Y Mamani menciona respecto de sus connacionales: “También están los de la telefónica trucha. Lo vi por televisión”. Pareciera emerger aquí una aparente contradicción respecto del discurso acerca de cómo son bolivianos y paraguayos, según sus propios paisanos. Sin embargo, la contradicción no es tal, en tanto ambos ponen en evidencia el mecanismo por el cual un paisano llega a ser confiable. No alcanza con ser boliviano o paraguayo: la adscripción nacional debe acompañarse de redes que garanticen el conocimiento —y por lo tanto, el control— del paisano: parentesco, compadrazgo, vecindad, amistad. Por eso, los malos connacionales con conductas reprochables son personas lejanas, ajenas, desconocidas.

Por su parte, los trabajadores argentinos se identifican como tales únicamente en casos de tensión y conflicto con miembros de otros gremios compuestos por limítrofes, o cuando “paraguas” y “bolitas” son percibidos como competencia directa con el propio gremio. En estas situaciones, la adscripción nacional opera como mecanismo que expresa la legitimidad de la inserción laboral. El Viejo vive en las obras de Fernando y muchas veces, sobre todo los fines de semana después de cobrar, no puede levantarse y abrirle a la gente porque se emborracha y se queda dormido. Una de esas mañanas, el electricista quiso ingresar y el Viejo se levantó, lo puteó y no le abrió. El electricista llamó a Felipe y le contó que el Viejo lo había insultado y le había dicho: “Paraguas de mierda, que nos vienen a sacar trabajo acá” y lo mandó de regreso a su país. Felipe fue a la obra y discutió con el Viejo, hasta que le abrió. Todo ese día la relación siguió tensa, según contaba Felipe, el electricista estaba ofendido por los insultos recibidos, y el Viejo se negaba a pedir disculpas: seguía enojado porque había tenido que levantarse a abrirle a “ese paraguayo de mierda”. El Viejo le reprochaba al electricista su enojo porque había tenido que interrumpir su descanso, pero eligió la adscripción nacional como modo de expresar el contratiempo.

Apenas conocí a Alejandro, otro de los muchachos de la albañilería, introdujo un nudo de conflicto entre “los de afuera” (inmigrantes limítrofes) y “los de acá” (criollos). Es un muchacho alto, delgado, musculoso. Tiene la piel trigueña y los cabellos castaños y ondulados, los ojos pequeños y almen-

drados, y una cara sonriente. Aparenta unos 30 años y está casado con la hija del hermano de Cardozo. Una tarde nos encontramos los tres en el patio de la planta baja, en el de los dúplex. Después de presentarnos y preguntarle dónde habían nacido sus padres, Felipe le dijo: “Ella está escribiendo sobre la inmigración, los bolivianos y eso”. Le sonreí y Alejandro le preguntó a Felipe: “¿Y ella qué dice? ¿Que hay muchos de afuera?” Los extranjeros constituyen, según Alejandro, una amenaza para los argentinos, al aparecer como competencia laboral directa.

Como vimos en este mismo capítulo, el nudo del conflicto no es con los limítrofes, en tanto vecinos o personas genéricas, sino en tanto competencia laboral. El momento del aprendizaje del oficio señala una diferencia capitalizada por los argentinos para distinguirse. En palabras del Gallego: “Hay mucha gente de afuera laburando en la construcción porque es la única que da para todos, para el que sabe, para el que no sabe, para el que sabe poco, para el que sabe mucho”. La diferencia entre “los de afuera” (bolivianos y paraguayos) y “el argentino” está en la tradición que pueden asumir estos últimos, en tanto cuentan con experiencia previa en el rubro (vinculada con la transmisión familiar del oficio), y que les sirve para diferenciarse de los improvisados y recién llegados que aceptan irresponsablemente realizar tareas que desconocen. Es así cómo atributos aparentemente positivos se negativizan y viceversa: “corajudo” se vuelve sinónimo de “irresponsable” y “mentiroso”, mientras que “miedoso” deviene en “responsable”.

IV. “Progresar” y “civilizarse”: horizonte de expectativas laborales y sociales de los trabajadores de la construcción

Este requisito de escasa calificación desde el punto de vista del conocimiento del oficio es visto por los inmigrantes como una oportunidad. Para algunos de ellos, migrar es “entrar y salir a trabajar” (Giorgis, 1998), para otros es “venir para progresar” y “venir a civilizarse”. El yesero Torricos dice: “Hace 8 años que vengo y voy y vengo de Bolivia. Tres veces fui y volví, y quiero volver a irme”. Tiene a su mujer y a sus hijos en Bolivia y fue uno de los pocos que me señaló la conveniencia del “cambio” cuando en la Argentina regía el “1 a 1” en paridad con el dólar. También fue el único que no regresó más a la Argentina cuando esta situación cambió después de la devaluación. El resto de los bolivianos, paraguayos y argentinos del interior que entrevisté estaban instalados de manera más definitiva en Buenos Aires, aunque mencionaban con distinto grado de nostalgia que extrañaban “sus pagos” y que les gustaría volver a vivir—al campo o al pueblo—pero que allá no cuentan con las posibilidades que sí tienen en Buenos Aires.

Como vimos en el segundo capítulo, la gente de la construcción está orientada por la idea de carrera y ascenso, y asocia progreso con mejoramiento económico, promoción laboral (oficial especializado, capataz o contratista como aspiraciones de máxima) y credenciales educativas para sus hijos, y así lo manifestaron de un modo u otro todos los entrevistados. Los bolivianos añadieron la idea de “venir para civilizarse”⁸ entendida como “adelantar más castellano”, “aprender a hablar y trabajar”, ser “más despierto, como en la ciudad”. Mamani cuenta que su hermano cuando “volvía del cuartel nos ponía en fila a todos los mamanitos con unos palos al hombro. Y nos decía: ya se va a civilizar todo esto”. Esa fue la razón por la cual los trajo a todos a la Argentina, “para que nos civilicemos rápido”.

Ambas ideas, “progreso” y “civilización”, operan como horizonte de expectativas de promoción laboral y movilidad social de los trabajadores de la industria de la construcción. El tipo de organización del trabajo que caracteriza a este rubro retroalimenta y consolida esta percepción al funcionar como espacio de oportunidad para los migrantes que se han ido especializando en un oficio hasta construirse a sí mismos como contratistas y capataces respecto de otros migrantes e, incluso, respecto de otros argentinos. En este sentido, a diferencia de lo que propone la literatura especializada, encontré que no hay etnificación de categorías (por ejemplo, que un determinado tipo de migrantes ocupa los roles de subordinación o de escasa especialización y no otros espacios), puesto que, en cada grupo especializado, todos los cargos jerárquicos y todos los roles pueden ser cumplidos, y de hecho lo son, por personas que comparten la misma adscripción nacional. Esta diferencia perdura, en cambio, entre los dueños y personal jerárquico de las empresas constructoras respecto del resto de quienes trabajan en el área: no encontré en ningún caso empresarios que no fuesen argentinos. En ese sentido, y sólo en ese sentido, puedo afirmar la continuidad de la segmentación étnica horizontal.

En el apartado final veremos cómo la adscripción nacional contribuye al funcionamiento de un ámbito laboral donde “la palabra” y “la reputación”

8 El proyecto civilizatorio se vincula con el proceso de consolidación de la nación a través de la acción de instituciones estatales como la escuela y el ejército, que oponen “civilización” a “barbarie”. En América Latina el bárbaro es el indio, el gaucho, el inmigrante proveniente de países no anglosajones, el “otro”, carente de cultura y objeto de acción pedagógica normalizadora (Puiggrós, 1996). No resulta llamativo entonces que sean estas dos instituciones (la escuela con el aprendizaje del castellano, y el ejército con el adiestramiento en horarios y tareas entendidas como trabajo no rural) las ponderadas como medios para “civilizarse”. Si bien no profundizo este aspecto en lo sucesivo, me parece interesante llamar la atención respecto de la tensión que incorpora esta percepción nativa, entre el proyecto de los sectores hegemónicos y la construcción del Estado Nacional, y el modo en que es resignificado por los ciudadanos. Lo que podría pensarse como alienación, despojo, disciplinamiento (Foucault, 1976) en este caso parece asumirse como parte de un proyecto personal que hace posible el progreso y la integración a una rama laboral como es la industria de la construcción.

conforman una lógica práctica diferente a las clasificaciones estatales y sociológicas, y que comprenden este proceso en términos de economía formal e informal.

Capítulo V:

“Tranquilidad” y “quilombos” en la obra. La lógica de los intercambios y sus implicancias en las contrataciones, la seguridad laboral y otros recursos materiales y simbólicos de los trabajadores de la construcción

La Empresa establece un vínculo laboral con los trabajadores, que puede tomar distintas modalidades: puede tener “personal propio” o “contratar” a un grupo de trabajo para que realice las tareas; puede pagar “semanalmente, por quincena, por mes o a medida que avanza la obra”; puede tener a sus trabajadores “inscritos” de acuerdo a la regulación estatal vigente o tenerlos “en negro”, puede observar total o parcialmente las disposiciones respecto a la “seguridad” en la obra, o no hacerlo en absoluto; puede establecer otros intercambios por determinados recursos materiales o simbólicos.

Con pequeñas variaciones y diversas combinaciones, estas modalidades se reproducen al interior de las relaciones laborales entre contratistas y trabajadores. Los empleados y trabajadores, por una u otra razón más o menos explícita, en general aceptan los términos del intercambio, a veces se resisten o critican, en menor medida se rebelan. Cada uno desde su posición interpreta lo correcto y lo injusto, lo peligroso y lo conveniente, produciendo una dinámica cotidiana de trabajo en el rubro. En este capítulo analizo los términos de estos intercambios –que dan cuenta de un determinado modo de organización en la industria de la construcción– y a cuyo funcionamiento contribuye la adscripción nacional.

Como hemos visto hasta ahora, compartir el paisanaje constituye, para los muchachos, un recurso para conseguir empleo y para el contratista una garantía de buen comportamiento. Esto redundaría en la consolidación del buen nombre del contratista y por lo tanto en mayores posibilidades de trabajo para “todos”. Para la empresa, que el personal propio y el personal contratado cumplan con sus tareas y no generen problemas significa que “la obra está tranquila”, es decir, que todo marcha según lo previsto. La ruptura de ese orden esperado es significada como la existencia de “un quilombo en la obra”. La adscripción nacional como productora de confianza y concomitantemente de reputación en el rubro disminuye las posibilidades de irrupción del conflicto, a la vez que coadyuva al sostenimiento de una forma específica de explotación.

Esto es así porque las relaciones de trabajo en este ámbito no se agotan en el marco del intercambio capitalista, entendido exclusivamente como la venta de la fuerza de trabajo por un salario: tiene lugar toda otra serie de intercambios materiales y simbólicos que exceden el cálculo económico. Pretendo entonces indagar el sentido práctico sobre cómo empleadores y trabajadores conciben las contrataciones e intercambios, dando estabilidad y masividad a un rubro entero de actividad. Mi propuesta no es comparar el “ser” con el “deber ser” normativo que regula el campo, ni escindir una esfera legal con respecto a otra no legal (clasificación que responde a la lógica estatal): el objetivo en este apartado final es desentrañar la lógica por la cual la gente de la construcción suele integrar esas esferas y producir, como la obra, un producto nuevo.

I. La empresa: trabajar “por día” o “por tanto” como personal propio

Una forma de diferenciar economía formal de economía informal es pensarla con relación al Estado en su rol regulador. Portes (1995) afirma que en América Latina coexisten ambas formas de utilización laboral. Cuando los trabajadores son contratados en términos formales e institucionalizados, y las transacciones con los empleadores son controladas por las agencias estatales, se trata del ámbito formal de la economía. En cambio, cuando se desarrollan labores redituables que no se registran ni están reguladas por el Estado, las transacciones, contratos y despidos se producen informalmente, y las actividades no figuran en las estadísticas oficiales, se trata del ámbito informal de la economía. En la industria de la construcción se combinan ambos aspectos: las empresas del sector formal reducen costos laborales y flexibilizan el gerenciamiento a través del empleo no registrado y la subcontratación de empresarios informales (Portes, Castells y Benton, 1989).

Desde este parámetro, tener personal propio entraña para la empresa la obligación de pagarle el sueldo a cada uno de sus trabajadores, hacer las deducciones y aportes correspondientes ante los organismos privados y del Estado para seguridad, salud, jubilación, fondo de desempleo y salario familiar; y para el sindicato en el caso de los afiliados. Sin embargo, no necesariamente un contrato formal indica que esa es la relación existente. Arreglos informales pueden superponerse y sostenerse a través de la confianza, redundando en mayores ganancias para la comitente o el contratista, respecto del Estado, y para los trabajadores, respecto del salario estipulado por convenio.

Uno de los deberes de la empresa para con su personal es pagar quincenalmente el monto previsto por convenio según la categoría. Una de las estrategias que practican las empresas para “estar en regla”, y a la vez ahorrar parte de los costos laborales, es generar un recibo de sueldo que no contenga lo que el trabajador realmente gana por su trabajo. Al detallar el mínimo posible, la

empresa disminuye su aporte patronal pero sin dejar de cumplir con las normas vigentes. Según la empresa:

“[este] arreglo beneficia a ambas partes: el salario estipulado por convenio es mucho más bajo que el que realmente se paga al arreglar por día, resultando provechoso para los trabajadores. Simultáneamente, que en los recibos figure un monto menor al que pagamos, pero que contiene el mínimo para que los trabajadores obtengan los beneficios correspondientes (salario familiar, fondo de desempleo, obra social, proporcionales de vacaciones y aguinaldos, etc.) reduce el costo laboral. En la construcción, las empresas aportan al Estado un monto similar a la masa salarial de cada trabajador, constituyendo una carga del 107% de costo laboral. Reduciendo el monto oficial, la empresa reduce proporcionalmente los aportes y baja sus costos de mano de obra.”

En general los trabajadores conocen y acuerdan con los términos del intercambio, y en caso de que alguna inspección estatal los interrogara al respecto “cada uno sabe lo que tiene que decir”.

A su personal, la empresa puede contratarlo “por día” o “por tanto”. “Por día” significa que la empresa estipula una cifra fija para cada categoría, por día trabajado. En el caso de “Fernando Construcciones”, los jornales se ajustan a los siguientes montos (año 2002): “Ayudante \$25; Medio Oficial \$28; Oficial Especializado \$45, por todo concepto”. “Por tanto” significa que la empresa acuerda con el trabajador un monto determinado por un conjunto de tareas a realizar en un determinado tiempo. La combinación de ambos aspectos en algunos grupos de trabajo coadyuva a la regulación interna entre tareas, tiempos y pagos, porque traslada a quienes trabajan “por tanto”, que son los responsables ante la empresa, la función de presionar a los trabajadores “por día” para terminar la tarea en el tiempo acordado. En ese sentido, funcionan más que como empleados, como contratistas con gente a cargo.

En la constructora analizada todos los miembros del gremio de la albañilería trabajan como personal de la empresa. En ese sentido, Felipe los llama “los nuestros”. El Gallego y Cardozo, los oficiales especializados, están a cargo del grupo, cada uno respecto de su gente. Excepcionalmente existen dos personas a cargo de un grupo tan reducido de trabajadores, pero en este caso fueron asociados por la empresa para realizar juntos el trabajo. El Gallego y Cardozo “venden por tanto y cobran por día”. Es decir que en general cobran “por día” lo pactado con la empresa en su carácter de oficiales especializados, pero como el arreglo por tanto implica un monto total por la tarea terminada que excede ese monto, “van retirando su ganancia a medida que avanza la obra”. Felipe dice que en realidad son “trabajadores incentivados”, ya que “si los tipos no logran terminar en el tiempo previsto, nosotros nos ha-

ce mos cargo igual”. Esto significa que la empresa abona los jornales hasta que el grupo termina con la tarea, aun cuando hayan superado el tiempo previsto. Esta eventualidad forma parte de los cálculos realizados por la empresa al negociar el monto “por tanto” y por los oficiales al calcular el retiro de la ganancia: “Por eso nosotros ofrecemos un poco menos, y ellos retiran su ganancia mucho antes de terminar la obra”, dice Felipe.

Hasta el 2001, Felipe pagaba en la obra. Llevaba el recibo y hablaba con cada empleado, aclarando (si pidió) los adelantos solicitados, la cantidad de días trabajados, etc. y recién después de acordar lo hacía firmar y le pagaba. Esta práctica, tan común entre la gente de la construcción, fue modificada en la empresa después de un asalto a mano armada sufrido por Felipe en el mes de diciembre. Luego de este incidente (que referí detalladamente en el capítulo dos), la empresa decidió tramitar una caja de ahorro para cada empleado. Desde que “tienen la Banelco”, el dinero es depositado en cada cuenta todas las semanas. Felipe realiza esta tarea, generalmente por Internet, transfiriendo dinero desde las cuentas de Fernando a las cuentas de cada uno de los empleados. Luego, Felipe va a la obra y le lleva una planilla a Cardozo con el detalle de las transferencias y Cardozo arregla con el resto de la gente de la albañilería. Dónde y cómo cobrar es importante en tanto implica condiciones de mayor o menor exposición a situaciones de riesgo y también el hecho de tener que “bancalizarse”, enfrentándose a la necesidad de ir al banco o aprender el uso del cajero automático.

II. Los contratistas: facturas y certificaciones

Cada vez que la empresa necesita realizar una tarea distinta de la que compete al personal propio, solicita presupuestos y contrata a partir de criterios de amistad, precio y forma de trabajo. En “Fernando Construcciones” estas tareas son el hormigón, la colocación, la electricidad, la plomería, la calefacción, el yeso y la pintura. La empresa constructora, que pasa a ser la comitente, y el contratista firman un contrato donde acuerdan quién debe proveer los materiales y las herramientas, si habrá o no anticipos de dinero previos a la terminación de las tareas o etapas estipuladas, de cuánto se trata en cada caso, los montos parciales y finales, y las condiciones que debe cumplimentar el trabajo para que sea aceptado por la comitente, así como el tiempo aproximado de ejecución. A medida que el contratista va terminando las etapas acordadas para cuya realización fue contratado, y previa supervisión del jefe de obra y aceptación del dueño de la empresa constructora, el contratista factura y la empresa paga.

“Facturar” implica cobrarle a la empresa la suma acordada. El contratista para poder facturar debe estar inscripto al menos como monotributista, lo que significa que aporta de manera independiente al Estado para poder desempeñar su actividad. También debe asumir el seguro de vida, y si tiene

gente a cargo, las mismas responsabilidades que debe asumir la empresa con el personal propio. La empresa constructora objetiva el pago y la recepción de las tareas en conformidad a través de la “certificación”. Como vimos en el capítulo dos, el contratista puede trabajar solo o tener un grupo a cargo; puede trabajar codo a codo con su gente en la obra o trabajar en determinados eventos y supervisar el resto de las tareas periódicamente, e inclusive puede tener grupos subcontratados para la realización del trabajo y controlar al final de las tareas.

La empresa tiene la obligación de solicitar al contratista el listado de personal y verificar que estén todos asegurados, pero sea que cumpla o no con esta disposición, sabe perfectamente cuándo el contratista tiene trabajadores “en negro”¹ o cuándo utiliza “facturas compradas”.² En ambos casos predomina en el contratista la idea que resulta más barato correr el riesgo de ser penalizado por este tipo de transacciones que inscribir a su personal y a sí mismo, por ejemplo, como monotributista. Y el empresario paga “un poco menos” por las tareas contratadas.

Además de los contratistas, también pueden facturar los trabajadores independientes que venden servicios específicos a la empresa. Sin embargo, cuando el que hace eso es un empleado permanente, por ejemplo un jefe de obra o un arquitecto, incurre en lo que ellos mismos denominan “mano de obra encubierta”, ya que facturan para que la empresa ahorre las contribuciones correspondientes.

III. Trabajar “en negro”

Una forma de contratación muy difundida en la industria de la construcción es la modalidad a la que todos llaman “trabajo en negro”.³ Para la empresa, como empleadora, contratar en negro es “evadir al Estado” respecto de las “contribuciones obligatorias por cargas familiares, antigüedad, jubilación, obra social, etc.” y los “impuestos” correspondientes por “ganancias”, al hacer circular “dinero no registrado”.⁴ Para el empleado significa “no estar inscripto” como tal y por lo tanto no gozar de los “derechos” que legalmente le

1 El trabajo “en negro” es el trabajo no declarado ante los organismos del Estado. En este mismo capítulo dedico un apartado específico a esta cuestión.

2 “Comprar facturas” significa que alguien que está inscripto y hace los aportes correspondientes le vende a alguien que no está inscripto la posibilidad de facturarle o cobrarle a un tercero.

3 Todos los autores que toman como objeto la industria de la construcción mencionan al trabajo no registrado o clandestino como una de las prácticas más comunes en el rubro. Entre otros: Palomino (1998); Galín (2000); Morice (2000).

4 Es una práctica común en las empresas cuando venden una propiedad que, al momento de escriturar, lo hagan por montos menores a los efectivamente abonados, ya que muchos clientes “arreglan” de este modo porque también tienen dinero que no pueden justificar.

corresponden: “obra social, aguinaldo, vacaciones, aportes previsionales, seguro de riesgo del trabajo”. El contratista también puede “estar en negro” él mismo y/o “tener a su gente” en idéntica situación. Esta modalidad no se vincula con algún oficio en particular, ni con la categoría o el nivel jerárquico, ni con las credenciales educativas: cualquiera que trabaje en la industria de la construcción puede estar “en negro”.

En general, ningún trabajador habla de este tema, y sólo algunos empleados jerárquicos, pequeños empresarios y contratistas, cuentan de sí mismos o de su gente a cargo ventajas y desventajas de esta situación. Un empleado jerárquico de una constructora cuenta de sí mismo que trabaja en negro y cobra por mes un monto determinado de dinero, “en mano”, sin recibo de sueldo. Durante el 2002 acordó con su empleador un aumento para los gastos de “la prepaga”, pero en carácter de servicio privado de salud contratado en forma personal y no como una carga que enfrenta la empresa como tal. También recibe cada vez que la empresa vende una propiedad o termina una obra, un “premio en efectivo”, estipulado a discreción por el dueño, que a veces consiste en un monto fijo, y otras, en un porcentaje de la venta. Cuando habla de las desventajas de trabajar en negro, piensa en la jubilación, y la vulnerabilidad respecto del futuro es para él fuente de preocupación. Sin embargo, la percepción de premios y cierta eventual flexibilidad en el horario, así como la cercanía personal con el dueño de la empresa, operan como fuente de gratificación y privilegios positivamente valorados.

Otras veces son los trabajadores quienes “piden estar en negro para poder cobrar el seguro de desempleo. Cuando terminan de cobrar, al año, la empresa los toma de vuelta como empleados, y así [...] La empresa se la juega”. Y también la presencia de adolescentes en la obra son indicadores inequívocos de trabajo no registrado que la empresa conoce y avala. En todos los casos, tanto el empresario como el contratista, ahorran el dinero que deberían aportar al Estado, pero para que un intercambio de esta índole sea posible es necesario establecer un tipo de lazo que excede el acuerdo laboral entre empleador y empleado. Una relación personal basada en la proximidad y el conocimiento posibilita el tipo de contratación que los une, y las expectativas mutuas que modelan el desenvolvimiento del trabajo cotidiano. Esta lógica mercantil descansa en un fundamento moral de reciprocidad y en términos nativos se define como “confianza”.

Cuando le pregunté al arquitecto por qué aceptaba trabajar en negro me dijo:

“Yo lo denunciaría si me dedicara a hacer otra cosa. Si querés seguir trabajando en la construcción, no podés [...] yo no lo puedo cagar al dueño, pero si se rompen acuerdos mínimos, entonces se verá.”⁵

5 Este “se verá” tiene sus antecedentes: cuando el dueño de la empresa constructora donde trabajó hasta 1999 dejó de operar, le quedó debiendo dinero. Sin embargo, por la relación

—¿Cuáles son estos acuerdos?

—Que no me pague, que deje de pagarme.”

Trabajar en negro forma parte de las condiciones de trabajo aceptadas por los empleados y no denunciar forma parte de la demostración de confianza específica de las reglas de funcionamiento en la industria de la construcción. “Meterle un juicio”, en todo caso, es entendido en este contexto como una afrenta personal contra el dueño de la empresa, un acto de desagradecimiento y la construcción de una reputación como persona “cagadora”, no como la legítima defensa de los derechos personales. Esto es así porque las relaciones que organizan el proceso de trabajo en las pequeñas empresas son percibidas, tanto por el personal jerárquico como por sus dueños, como relaciones personales basadas en la confianza, no como relaciones laborales exclusivamente reguladas por el Estado, aun cuando las consecuencias de estas acciones para los dueños redundan en la maximización de las ganancias.

En estas circunstancias, “meter un juicio” es construir una reputación como persona “no confiable”. Varios arquitectos consultados coinciden en que los “negros de mierda” hacen juicios laborales,⁶ es decir, se vuelven tales al romper las reglas implícitas de complicidad con el patrón. Únicamente si el empresario dejara de cumplir su parte, es decir, si rompiera la relación de confianza primero, entonces el trabajador podría realizar los reclamos correspondientes y ya no sería acusado de “negro cagador”, porque pasaría a ser la víctima y su reputación ya no estaría en juego.

Contrario a lo que plantea la mayoría de las investigaciones de sociología del trabajo y migraciones en la Argentina, que supone la existencia de trabajo informal (como trabajo no declarado) en los inmigrantes limítrofes debido a su carácter de indocumentados y de personas con escasa calificación formal, en mi trabajo de campo encuentro que las dos únicas personas que representan a la empresa analizada, dos argentinos con cargos jerárquicos y alta calificación formal, trabajan en negro. Esto es así porque la economía informal descansa fundamentalmente en la proximidad de las relaciones, en los lazos de confianza, y no en variables externas al sentido nativo, tales como la edu-

personal que mantenía con esta persona, que era además quien lo había designado como Gerente y responsable total de todo un área, nunca efectuó los reclamos correspondientes a indemnización, sueldos adeudados, gastos a cuenta de la empresa, etc. Es decir “que no me pague” tampoco suele ser un motivo para la denuncia, de hecho, la relación entre ese empresario y el arquitecto continúa en excelentes términos, y han vuelto a trabajar juntos en varios emprendimientos por cuenta propia.

6 En el capítulo dos mostré la percepción del contratista respecto de quienes reclaman —más allá de que se trate de trabajo no declarado por completo o no— lo que él consideraba injusto, dado que no formaba parte del “arreglo: yo pago tanto, pero acá no hay horario”. La ruptura de ese acuerdo, del trabajador argentino con su contratista paraguayo, volvía a los argentinos personas no trabajadoras y no confiables (“vagas” y “cagadoras”), requiriendo, como mostré en el capítulo tres, de fuentes adicionales de control social.

cación o la documentación. Esas variables son significativas desde el punto de vista del mercado y del Estado, y la teoría social las analiza naturalizando su sentido, pero no son relevantes para la gente de la construcción.

Tanto para Tincho como para Felipe, como arquitecto y jefe de obra respectivamente, “la empresa” es una expresión ambigua que señala para ellos, en tanto personal jerárquico, la tensión entre representarla y defenderla como si fuera propia, pero sin ser sus dueños. En este sentido, el jefe de obra asume absolutamente la perspectiva de la empresa y reconoce que “se la juega” teniendo gente “en negro”, porque “si a alguien le pasa algo, tiene un accidente o se nos muere un tipo, podemos tener un quilombo”. El mayor riesgo que asume la empresa, además de la posibilidad de un juicio laboral, se vincula con la seguridad. El trabajador no registrado no está asegurado, y eso significa que si sufre un accidente en la obra, la empresa puede ser denunciada por el trabajador ante los organismos reguladores de la actividad. Una forma de prevenir los “quilombos” asociados al riesgo y el juicio es acatando las leyes respectivas. Por eso, en general la empresa prefiere no tener empleados en negro entre su personal (no jerárquico), valiéndose de mecanismos como los mencionados en la primera acción de este capítulo (declaración de montos mínimos) para reducir los costos laborales.

IV. Seguridad y riesgo en la obra

El Estado Nacional⁷ controla la seguridad en la obra a través de sus inspectores de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo, quienes verifican que la empresa cuente con el servicio de un especialista en Higiene y Seguridad, y que el personal esté inscripto en una Aseguradora de Riesgo del Trabajo (ART). En el momento de la inspección elaboran un informe con las observaciones y recomendaciones correspondientes, pudiendo paralizar o clausurar la obra “en caso de riesgo de muerte”.

Para acatar estas disposiciones, la empresa debe contratar un seguro laboral a alguna de las ART, que periódicamente envía inspectores (no dependientes del Estado, sino que trabajan para la aseguradora) a controlar que las medidas de seguridad se cumplan en los términos que estipula la ley. Asimismo, la empresa debe contratar un especialista en Higiene y Seguridad en

7 Existe otra serie de controles tanto desde el punto de vista constructivo como de corrección en instalaciones, etc. Por ejemplo, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, a través de profesionales independientes contratados (en un intento por transparentar los mecanismos de inspección y evitar las coimas, ya que los profesionales además son sorteados en el día para realizar la visita correspondiente) controla el cumplimiento de las normas que dicta el Código de Planeamiento Urbano. Usualmente el Municipio envía una inspección al inicio de la obra, otra promediando y una última al final. En el presente trabajo estos controles no son objeto de indagación y por eso no están siendo analizados.

el Trabajo⁸ para que coloque los carteles correspondientes, controle la observancia de las medidas de seguridad y capacite semanalmente al personal en su uso y prácticas preventivas. En el caso del personal contratado, el contratista es quien debe realizar estas acciones y contratar a su propio profesional de higiene y seguridad.

Felipe cuenta que “cada vez que tomás un empleado, tenés que dar el alta temprana en el AFIP, o sea que lo tenés que inscribir desde el primer día de trabajo, y si no está registrado, no está asegurado”. Antes, en cambio, había “seguro de vida, y si tu asegurador te conocía, te dejaba que no pusieras los nombres, salvo en caso de accidente, entonces pagabas por la mitad del personal y al resto lo podías tener en negro”. Otra modalidad para evadir el seguro era tener “obreros duplicados”, es decir, que cada dos, sólo uno estaba inscripto, y los dos usaban el mismo nombre al ser indagados. Así “el patrón hacía los aportes y pagaba los impuestos correspondientes por uno de sus empleados y podía mantener al otro en negro”.

Además de este aspecto que se vincula con la relación entre tipos de contrataciones y sus consecuencias desde el punto de vista formal respecto de la seguridad, encontramos en la industria de la construcción prácticas de seguridad que no se relacionan con el marco de la contratación sino con lo que los trabajadores y sus superiores consideran que es “peligroso” hacer cuando se trabaja. En la obra, las principales medidas de seguridad se encuentran a la vista de todos, a través de carteles que indican cuáles son los elementos de uso obligatorio.

Por ejemplo, en el “Honorio Pueyrredón” estuvieron colgados en una pared sin revoque, que marcaba el límite y hacía las veces de medianera con el vecino, casi hasta el final de la obra. Se trataba de seis carteles blancos con dibujos azules y letras blancas con fondo negro, cinco de ellos, agrupados por tamaño, colgados uno al lado del otro. El encabezado común decía “Obligación de usar”, y cada cartel enumeraba: “calzado de seguridad”, “guantes de seguridad”, “casco de seguridad”, “cinturón de seguridad”, “protección ocular”, con los dibujos correspondientes a cada prescripción. Alejado, un metro a la derecha, otro cartel del doble del tamaño de los anteriores, decía: “Obligación de utilizar protección respiratoria”. El empresario y el contratista son quienes deben proveer estos elementos a sus trabajadores.

Tal como vimos en el capítulo uno, los elementos más usados por la gente de la obra son el casco y los botines, y antiparras cuando sueldan. En general, nadie usa barbijos o guantes, a pesar de lo espeso del aire y el sangrado de brazos y manos por cortes y raspones accidentales que pude registrar a menudo. Pero la situación cotidiana de mayor riesgo es siempre “la altura”.

8 Higiene y Seguridad en el Trabajo es una carrera de tecnicatura superior, licenciatura o especialización de posgrado para ingenieros, dependiendo de la institución que la dicte, con grados variables de duración.

Excepcionalmente los trabajadores, de cualquiera de los gremios que trabajan en losas, medianeras, andamios, balcones, etc. tienen la costumbre de asegurarse con el arnés, y cuando no cuelgan en los puntales como un accesorio ornamental, están en el cuerpo del trabajador, pero sin atarse a ningún lado. El arnés o cinturón es básicamente un entramado de cintas amarillas gruesas que respetan la forma del cuerpo, pasando entre las piernas y conteniendo los muslos, la cintura y cruzan por la espalda. Estas cintas están unidas a un cinturón que sale a la altura de la cintura, pensado para soportar una soga que asegure al trabajador a una estructura fija.

¿Por qué no se atan? En general no lo consideran peligroso: confían plenamente en su pericia para manejarse en la altura, dicen que están “acostumbrados”. El sentido de riesgo, por ejemplo, para los carpinteros, se relaciona con la modificación de las condiciones normales de trabajo. Papi señala que “cuando hay un poco de peligro nos ponemos cinturones o sogas [...] ¿Cuándo hay más peligro? Con el viento [...] Si no, es tranquilo. Cuando hay viento y cuando está lloviznando [...] Se pone resbaloso...”

La inobservancia de estas medidas de seguridad son fuente permanente de conflicto entre Felipe y los trabajadores, sean o no personal de la empresa. En una oportunidad, cuando los carpinteros trabajaban en la losa del piso sexto, el jefe de obra les dijo: “Ahora sí está peligroso; estamos muy alto”, les habló sobre el valor de la vida y la responsabilidad de la empresa si les pasaba algo, y luego les ordenó atarse a la cuerda y ajustarla a un lugar seguro. Los carpinteros lo miraban cada tanto con la esperanza de que se fuera y les evitara el infortunio, pero ante la reiterada insistencia de Felipe, pidieron la soga y se ataron.

Otro día, un carpintero estaba armando un andamio sin seguro. Felipe le preguntó muy contrariado: “¿Y qué hacés si se cae?”. El carpintero, hizo un gesto con los brazos como si acunara a un bebé y le respondió: “Lo agarro acá abajo y lo hago upa”. Luego se rió, y comentó: “Ayer sí estaba peligroso [...] ayer había mucho viento”. Los días subsiguientes siguieron sin atarse y Felipe, cada vez que noté esta situación, hizo el mismo gesto con la cabeza, un gesto de negativa, exclamando y refunfuñando “¡Es imposible! (hacer cumplir las normas de seguridad)”. En general, cuando se trata del personal de la empresa, Felipe no se retira hasta que su gente no acata la norma correspondiente.

Esta actitud por parte de los trabajadores (aunque también por parte de jefes de obra y contratistas, dado que no hay un control permanente sobre estas prácticas, y los capataces en general no cumplen tampoco ellos mismos estas disposiciones), deja la impresión de que en realidad todo el tiempo caminan y trabajan sobre tablas endebles y andamios, como en el caso relatado, a más de 20 metros de altura, sin asegurarse. Usar o no los elementos de seguridad trasciende el hecho de que los trabajadores sepan hacerlo o que estén

“en negro” o se encuentren registrados. Hay un sentido práctico de la noción de riesgo que se juega en el rubro de la construcción, y que se vive diferencialmente según la posición que se ocupa y las vivencias que lo respaldan.⁹

Esta certeza que tienen los trabajadores de que nada puede pasarles sólo es puesta en jaque cuando alguien cercano o ellos mismos sufren un accidente grave, o como fue en el caso de Cardozo, la muerte de su cuñado por una caída desde la altura. Desde ese incidente no permite que su gente trabaje sin estar asegurada: “nos aseguramos bien antes de subir a un andamio” dice Rodrigo. “Perdemos medio día a veces para asegurarnos...”

V. Vivir en la obra, extras y hombres de confianza: otras transacciones

La obra para algunos trabajadores es un lugar para vivir. Esta situación puede ser permanente o transitoria, significándole a la empresa la presencia de personas que hacen las veces de sereno sin recibir un salario adicional por esta tarea. A su vez, para los trabajadores significa tener un lugar para habitar cuando no tienen casa propia o están de paso por la ciudad, y ahorrarse el alquiler y los viáticos de traslado, el pago de servicios, etc. En la obra observé dos situaciones que ilustran este tipo de transacción: el Viejo, que vive en la obra en forma permanente, y don Montero y su hijo de 15 años, quienes lo hicieron en forma transitoria.

La obra es, para el Viejo, su hogar desde hace más de 40 años, cuando empezó a trabajar en la construcción con el padre de Fernando. Nunca compró o alquiló una casa y se traslada de una obra a otra cuando los inmuebles tienen paredes y techo. El Viejo tiene cocina, heladera, cama y televisión propias, y las va acomodando según sea el lugar que Fernando le destina cada vez. Tiene la responsabilidad de cuidar la obra y abrirle a la gente a las 8 de la mañana, lo que como vimos, no siempre puede cumplir, sobre todo cuando se emborracha y no logra despertarse. Desde la perspectiva de la empresa, el consumo de alcohol es una práctica que puede “traer quilombo a la obra”, al

9 Estas observaciones coinciden con los resultados de la investigación de María Alejandra Silva (2000) acerca de los daños a la salud de los trabajadores de la construcción. En su artículo señala que “el sector de la construcción es el que posee las tasas más altas de accidentes como primera causa de enfermedad, discapacidad y muerte, así como altos índices de enfermedades relacionadas con el trabajo”. Los incidentes principales son: “caídas de altura, la electrocución y las caídas a pozos y excavaciones [...] golpes por objetos [...] choques contra objetos [...] esfuerzo físico excesivo y falsos movimientos”. A diferencia de lo planteado en mi investigación, donde priorizo el sentido nativo del riesgo y los accidentes con relación a la producción de confianza en “la obra”, la autora propone una interpretación psicológica, donde “el rechazo a las consignas de seguridad guarda relación directa con la neutralización de la angustia ante el riesgo de muerte, a través de la construcción y el mantenimiento de una ideología defensiva que lo sustenta”. Queda pendiente una mayor profundización respecto de la fertilidad de combinar ambas perspectivas para una mejor comprensión de este fenómeno.

menos en dos sentidos. Por un lado, baja la productividad del empleado, y por el otro, constituye un factor que incrementa el riesgo laboral, “porque si se te cae un tipo, y lo enganchan borracho, el seguro no te reconoce nada”.

Además de la ya señalada en el capítulo tres, yo misma pude observar una situación de conflicto una mañana donde se cruzan el incumplimiento por parte de la empresa y la práctica del consumo de alcohol como factores que determinan un modo de tratamiento de la situación. El lunes que ocurrió este incidente, la gente de la albañilería estaba compactando el suelo de la planta baja. Aún no eran las 10 de la mañana y el Viejo pasó, me saludó, me quedó mirando y me hizo una seña con la cabeza hacia donde estaba Felipe. Acercó su cara a la mía y exhaló un fuerte olor a alcohol. Lo miró con odio y me dijo: “un día lo voy a embocar”. Caminó con determinación hacia donde estaba Felipe hablando por celular y lo increpó por un tema de “dinero”. Luego me enteré que el Viejo no había cobrado el día viernes porque Felipe y Tincho habían olvidado armarle el sobre con su sueldo. El Viejo tenía razones para estar enojado, pero al estar borracho traía “quilombo”, y la situación de reclamo adquiría ribetes de enfrentamiento, violencia y riesgo.

En general, los empresarios, arquitectos y jefes de obra consideran que el consumo de alcohol atenta contra la continuidad de la tarea, que se manifiesta fundamentalmente en un mayor ausentismo los días lunes, después de un fin de semana de festejos y borracheras. Ellos consideran que esto ocurre porque la gente que trabaja en la construcción vive un “día a día”; reciben como salario “el precio de la indiferencia, porque es tan bajo el sueldo que les da lo mismo ir que no ir”, y que por eso “no logran institucionalizarse”. Sin embargo, otra lógica se superpone con la de la productividad: una que prioriza eventos familiares, bautismos, cumpleaños, encuentros con amigos y parientes en el mismo barrio, o salidas compartidas por la gente del mismo gremio. Estas experiencias comunes fortalecen los lazos que hacen posible el ingreso y permanencia en el trabajo, y los acontecimientos que aluden a estas vivencias se reeditan en las conversaciones cotidianas en la obra, especialmente en el almuerzo (como oportunamente lo señalé en otro capítulo).

También constituye una opción para quienes no residen en Buenos Aires de manera permanente o son solteros y prefieren ahorrarse el traslado y el alquiler. Don Montero y su hijo, de paso por la ciudad, vivieron en la obra donde estaban como colocadores de Mamani, con el consentimiento de la empresa. Ellos tenían una cama, un colchón, un televisor, un grabador con CD y un juego de cartuchos y *joysticks*, del tipo *Playstation* que se enchufan a la televisión, con el cual Marcelito jugaba en algunos momentos en los que su papá le daba permiso. Para cocinar, usaban un mechero donde el adolescente preparaba comida todos los días para el grupo de colocadores. Esta situación les permitía ahorrar la pensión y el traslado, mientras trabajaban en Buenos Aires, y, a su vez, cuidaban la obra durante la noche.

Otro tipo de intercambio lo constituyen las oportunidades laborales extras, el uso de recursos disponibles y los objetos en desuso que circulan en la obra. Tal como vimos en el capítulo dos, es común el intercambio de información acerca de otros trabajos o “changas” extras, tanto para el personal jerárquico como para contratistas y trabajadores. Es así como Tincho, cuando Fernando decidió –entre otras medidas¹⁰ que formaron parte de la política de reducción de costos implementadas desde el 2001– eliminar las inmobiliarias como intermediarias de venta con el cliente, gana unos “manguitos extras” haciendo “guardias”. Algunos fines de semana, cuando el estudio publica en el diario la oferta de viviendas que tiene a la venta, Tincho permanece allí y, si aparecen interesados, les muestra las casas y departamentos. Lo mismo ocurre cuando algún particular necesita una pequeña reparación, jerárquicos y contratistas recomiendan a sus muchachos.

Respecto del uso de recursos disponibles es común que los trabajadores pidan los materiales sobrantes del depósito, y jefes de obra y arquitectos lo consientan, que estos últimos “junten ropa” y otros enseres que ya no usan sus familias y se los den a algunos de sus muchachos, o incluso, como en el caso de Tincho, que el uso de los objetos devenga en control de la vida privada. Hasta principios del 2002, en que decidió formar una familia y se mudó a la provincia de Buenos Aires, Tincho había vivido en uno de los departamentos de la empresa y el alquiler se le descontaba de sus ingresos. Fernando, al facilitarle una extensión de su tarjeta personal para cubrir la mayoría de sus gastos y luego revisar los resúmenes mensuales, controlaba el uso que Tincho hacía de su propio salario. Y si bien Tincho disponía por lo general de poco dinero en efectivo y esta situación reiniciaba el ciclo de gastos y dependencia respecto de Fernando, esta situación también consolidaba los lazos de confianza entre ambos, reasegurando su lugar en la empresa.

Un último aspecto se vincula con la construcción de estima, promoción y prestigio. Pude observar este proceso a través de la relación entre Felipe y Alejandro, uno de los muchachos de la albañilería, que ocupa el lugar del “hombre de confianza”. Felipe dice que Alejandro es su “pollo”, es decir, que tiene consideraciones especiales para con él y que es su principal discípulo. Fundamentalmente valora que “no trae quilombos a la obra”, “sabe hacer de todo”, y “puede confiar” en él. Alejandro recurre a él telefónicamente si surge algún “quilombo en la obra”, acepta sin confrontar las reprimendas y órdenes de Felipe, y es muy cuidadoso de hacer transparentes sus gestiones con el dinero cuando tiene que resolver una compra o un encargo, presentando las boletas y devolviendo todo el vuelto.

10 Otras de las medidas fue irse mudando a los departamentos “en venta” en lugar de pagar un alquiler y concentrar las tareas administrativas en la persona del arquitecto en lugar de contratar personal *ad hoc*.

A su vez, Felipe manifiesta orgullo cuando Alejandro desempeña bien una tarea o usa correctamente los elementos de seguridad en la altura. Cuando puede, le enseña en la obra todo tipo de tareas vinculadas con la albañilería y la construcción, para que pueda aspirar a transformarse en un oficial especializado, le explica cuestiones vinculadas con la operación de computadoras —en general, cuando no puede avisar telefónicamente que va a faltar, lo hace vía e-mail, una vez que Felipe le abre una casilla y enseña su uso—, le ofrece changas si surge la oportunidad en obras particulares, en casas de conocidos o en su propia casa, le lleva ropa de la familia en desuso, para su señora y para él. También le delega algunas responsabilidades vinculadas con la compra de algunos materiales y manejo de dinero¹¹ y lo elige para trabajar en el depósito, con la idea de que pueda llevarse algunas cosas que le puedan servir.

La función de vigilancia y control, que en el caso del contratista que no está permanentemente en la obra la delega formalmente en el capataz, aquí la cumple el “hombre de confianza”. La presencia del “pollo” del jefe de obra en la misma le permite al jefe delegar parte de esta función cuando no está, y asegurarse que alguien le avise si surge algún “quilombo”. Al hombre de confianza le posibilita aprender y así, aumentar sus posibilidades laborales y materiales.

De esta manera, además de las distintas modalidades de contratación donde se intercambia trabajo por dinero, en la industria de la construcción se producen otros tipos de transacciones y circulación de información y bienes materiales y simbólicos. La obra es un lugar en el cual se vive, se procuran nuevos contactos para futuros trabajos o ingresos extra, se consiguen artículos usados y se aprende, promociona y construye reputación y autoestima. También es un lugar donde se cede y se negocia, donde uno se “hace el olvidado”, no se cobra lo que no se pactó aunque corresponda, se hacen favores y se responde a los superiores antes que a los compañeros. La confianza, edificada con “el material” provisto por la adscripción nacional, hace posible el funcionamiento de un sistema organizado a partir de intercambios que exceden al trabajo como relación de venta de la fuerza de trabajo-salario y a la obra misma, como espacio laboral.

11 Por ejemplo cuando el gobierno, durante el 2002 impuso toques de extracción semanales en las cuentas, Felipe lo eligió para depositarle dinero extra porque confiaba en que lo retiraría y se lo daría a Cardozo.

Conclusiones

A menudo, trasladarse de un país a otro o de una región a otra para trabajar, ha sido señalado, tanto por algunas vertientes de la producción científica especializada como por parte de la opinión pública, como uno de los motivos principales de quienes participan de los llamados flujos migratorios. Según este mismo consenso, formar parte de este proceso expondría a los inmigrantes limítrofes a la Argentina a situaciones de vulnerabilidad ante empresarios nativos, aprovechadores y sin escrúpulos: en las ramas de la construcción, la industria textil y el comercio urbanos, donde los hombres se han insertado selectivamente durante la última década, se verían pues obligados a aceptar condiciones de precariedad e informalidad para poder subsistir, ocupando posiciones distintas a las de los argentinos, en las categorías menos calificadas y con escasas oportunidades de promoción laboral y movilidad social. Este proceso estaría retroalimentado por el prejuicio étnico, traducido en expresiones de xenofobia contra los “bolitas” y los “paraguas”.

Según pude establecer a través de esta investigación, quienes se integran como trabajadores en la industria de la construcción, particularmente en las pequeñas y medianas empresas del AMBA que fueron mi objeto empírico de análisis, la caracterización es distinta. En este rubro, donde los trabajadores son incorporados a partir de la lógica técnica de la empresa, la adscripción nacional cobra carácter étnico al organizar la interacción entre paisanos que comparten un mismo oficio. Como mostré exhaustivamente en los capítulos uno y dos, estos trabajadores conforman grupos especializados donde ocupan todas las categorías tanto vinculadas con la tarea como con el mando. Esta presencia, sin embargo, no es independiente de la adscripción etno-nacional. Más que de un proceso de segmentación étnica del mercado de trabajo por categorías, donde los limítrofes ocupan el estrato más bajo, resulta apropiado hablar de un proceso de segmentación étnica por oficios, donde se desempeñan en puestos que van de ayudantes a oficiales especializados, capataces y contratistas.

Sin embargo, esta segmentación no implica la existencia de una relación de correspondencia entre nacionalidades y oficios: tanto pueden bolivianos como paraguayos (o argentinos) dedicarse a la albañilería, la colocación, el hormigón o la electricidad, por mencionar sólo algunas de las faenas involucradas, pero siempre organizados a partir de la adscripción compartida. Es así como ser boliviano o paraguayo resulta, en lugar de un estigma, un recurso insustituible que debe ser actualizado por aquellos que tengan como propó-

sito armar grupos de trabajo, tal como es el caso de los contratistas, o buscar empleo, como sucede con los trabajadores.

Desde el punto de vista del discurso, quienes encarnan estas adscripciones asocian la categoría nacional con una serie de atributos que conforman un tipo determinado de trabajador (aplicado, responsable, etc.), por contraste con otros tipos correspondientes a otras categorías nacionales (vago, irresponsable, etc.). Y si bien circula también un modo de clasificación que divide a los trabajadores entre inmigrantes en sentido amplio, provenientes del campo o de la ciudad, con o sin experiencia previa en la construcción, respecto de los nativos de la provincia de Buenos Aires y los porteños, es la clasificación basada en la adscripción nacional la que señala la frontera entre quién puede y quién no ser admitido para formar parte de un grupo de trabajo.

En tanto sentido práctico, la adscripción nacional opera a través de la recomendación efectuada por parientes, amigos, vecinos y compadres: toda una red de relaciones cercanas queda comprometida en el proceso de producción de confianza adjudicado al paisanaje. Pero éste no es una mera red para conseguir trabajo; es fundamentalmente un mecanismo de control que se pone en evidencia cuando un miembro con otra adscripción requiere de garantías adicionales para ser incluido. Tal es el caso presentado en el capítulo dos, donde el contratista paraguayo hace explícitamente responsable a uno de sus muchachos, también paraguayo, por el comportamiento de sus hijastros argentinos, admitidos como parte del equipo de trabajo.

La confianza deviene entonces en garantía moral de cumplimiento y conductas apropiadas por parte del trabajador, que aumentan no sólo las ganancias sino también el prestigio y, concomitantemente, las oportunidades laborales del contratista y de su grupo de trabajo, y aseguran a su vez ganancias y tranquilidad a la empresa constructora que minimiza así los riesgos de irrupción de conflictos. La idea liberal de progreso acompaña este proceso: como horizonte de expectativa para los trabajadores de la construcción carga, sobre el comportamiento individual, el peso que articula la promoción laboral y la movilidad social. Pero esa carga individual se ejerce en el seno de una red de confianza aceitada por la adscripción nacional.

A modo de conclusión final puedo afirmar que las relaciones de trabajo en la industria de la construcción no se agotan en el marco del intercambio capitalista, entendido exclusivamente como la venta de la fuerza de trabajo por un salario; tiene lugar toda otra serie de intercambios materiales y simbólicos que exceden el cálculo económico. La industria de la construcción produce a la nacionalidad como una forma de expresión de identidad étnica, es decir, como un modo de organizar las diferencias a través de la adscripción a valores y prácticas considerados básicos que, actualizadas en el contexto laboral, coadyuvan al sostenimiento de una forma específica de dominación y explo-

tación. La confianza, como las estructuras producidas por el hormigón, hace posible la construcción del rubro mismo de la construcción; sólo que a diferencia de la rigidez del cemento, la confianza y la adscripción nacional deben seguir fluyendo.

Bibliografía

- ABU-LUGHOD, L. 1988. "Fieldwork of a Dutiful Daughter". En: ALTORKI, S. y FAWZI EL-SOLH, C. (eds.). *Arab women in the field. Studyng your own societ.* Syracuse, Syracuse University Press, 139-161.
- ANDREWS, G. R. 1998. *Negros e Brancos em São Paulo (1888–1988)*. São Paulo, EDUSC.
- BALAN, J. 1990. "La economía doméstica y las diferencias entre los sexos en las migraciones internacionales: un estudio sobre el caso de los bolivianos en la Argentina". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 15-16:269–293.
- BARTH, F. 1969. *Los grupos étnicos y sus fronteras*. México, Fondo de Cultura Económica.
- BENENCIA, R. 1997. "De peones a patronos quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 35:63-02.
- . 1998-1999. "El fenómeno de la migración limítrofe en la Argentina: interrogantes y propuestas para seguir avanzando". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos* 40-41.
- y KARASIK, G. 1994. "Bolivianos en Buenos Aires: aspectos de su integración laboral y cultural". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 27.
- y KARASIC, G. 1995. *Inmigración limítrofe: los bolivianos en Buenos Aires*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- BLANCO, C. 2000. *Las migraciones contemporáneas*. Madrid, Alianza Editorial.
- BONAPARTE, H. 1997. *Unidos o Dominados. Mujeres y varones frente al sistema patriarcal*. Rosario, Homo Sapiens Ediciones, CENUR.
- BOURGOIS, P. 1989. *Ethnicity at Work: Divided Labor on a Central American Banana Plantation*. Baltimore & London, The Johns Hopkins University Press.
- BUENO CASTELLANOS, C. 2000. "La base económica de la reproducción de las familias de los trabajadores de la construcción: el caso de la Ciudad de México". En: PANAIÁ, M. (comp.). *Construcción. Productividad, empleo e integración regional*. Buenos Aires, EUDEBA.

- CASARAVILLA, D. 1999. *Los laberintos de la exclusión. Relatos de inmigrantes ilegales en Argentina*. Buenos Aires, Editorial Lumen.
- DANDLER, J. y MEDEIROS, C. 1991. "Migración temporaria de Cochabamba, Bolivia, a la Argentina: patrones e impacto en las áreas de envío". En: PESSAR, P. (ed.). *Fronteras permeables. Migración laboral y movimientos de refugiados en América*. Buenos Aires, Editorial Planeta.
- FORNI, F. y ROLDÁN, L. 1996. "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos en el conurbano bonaerense". En: *Desarrollo Económico*, 140(35).
- FOUCAULT, M. 1976. *Vigilar y castigar*. Madrid, Siglo XXI.
- GALIN, P. 2000. "Evolución y características del empleo no registrado en la industria de la construcción". En: PANAIÁ, M. (comp.). *Construcción. Productividad, empleo e integración regional*. Buenos Aires, EUDEBA.
- GIORGIS, M. 1998. "Y hasta los santos se trajeron..." *La fiesta de la virgen de Urkupiña en el boliviano gran Córdoba*. Tesis de maestría en Antropología Social, Universidad Nacional de Misiones.
- . 2000. "Urkupiña, la Virgen Migrante. Fiesta, trabajo y reciprocidad en el boliviano Gran Córdoba". En: *Avá Revista de Antropología*, 1:91-106.
- GOFFMAN, E. 1959. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- GRIMSON, A. 1999. *Relatos de la diferencia y la igualdad. Los bolivianos en Buenos Aires*. Buenos Aires, EUDEBA.
- GUBER, R. 1995. "De la etnia a la nación". En: *Cuadernos de antropología social*, 8:61-80.
- . 2001. *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma.
- . 2002. "El cabecita negra o las categorías de la investigación etnográfica en la Argentina". En: GUBER, R. y VISACOVSKY, S. (comps.). *Historia y estilos de trabajo de campo en Argentina*. Buenos Aires, Editorial Antropofagia.
- GUBEL, C. y ZULETA, M. I. 1995. "Yo hablaba y no me miraban a los ojos... Reflexiones metodológicas acerca del trabajo de campo y la condición de género". En: *Publicar en Antropología y Ciencias Sociales*, IV(5):93-102.
- ISAACS, H. 1974. "Basic Group Identity: the idols of the tribe". En: *Ethnicity*, 1:15-42.

- LATTES, A. y RECCHINI de LATTES, Zulma. 1992. "Auge y declinación de las migraciones en Buenos Aires". En: JORRAT, R. y SAUTU, R. (comp.). *Después de Germani*. Buenos Aires, Paidós.
- LINS RIBEIRO, G. 1991. *Empresas transnacionais. Um grande projeto por dentro*. São Paulo, Editora Marco Zero e Anpocs.
- . 1999. "Descotidianizar. Extrañamiento y conciencia práctica, un ensayo sobre la perspectiva antropológica". En: BOIVIN, M.; ROSATO, A. y ARRIBAS, V. *Constructores de otredad. Una introducción a la antropología social y cultural*. Buenos Aires, EUDEBA, 237-242.
- LOMNITZ, L. 1975. *Cómo sobreviven los marginados*. México, Siglo XXI Editores.
- LÓPEZ, L. 2001. "Nuevos mecanismos de acceso al trabajo. Estudios de caso de mediaciones laborales en el asentamiento de San Ambrosio (Partido de San Miguel y Moreno)". En: FORNI, F. y ANGÉLICO, H. (comps.). *Articulaciones en el mercado laboral*. Buenos Aires, CEIL-Editorial La Colmena.
- MAGUID, A. 1995. "Migrantes limítrofes en la Argentina: su inserción e impacto en el mercado de trabajo". En: *Estudios del trabajo*, 10: 47-64.
- . 1997. "Migrantes limítrofes en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 35:31-62.
- . 2001. "Problemas de empleo. El chivo expiatorio". En: *Encrucijadas. Migraciones ¿La tierra prometida?* Buenos Aires, UBA, 1(7):58-71.
- MARGULIS, M.; URRESTI, M. y otros. 1998. *La segregación negada. Cultura y discriminación social*. Buenos Aires, Editorial Biblos.
- MARSHALL, A. 1977. "Inmigración, demanda de fuerza de trabajo y estructura ocupacional en el Área Metropolitana Argentina". En: *Desarrollo Económico*, 65(17):4-37.
- y ORLANSKY, Dora. 1981. "Las condiciones de expulsión en la determinación del proceso emigratorio desde países limítrofes hacia la Argentina". En: *Desarrollo Económico*, 80(20):491-510.
- . 1983. "Inmigración de países limítrofes y demanda de mano de obra en la Argentina, 1940-1980". En: *Desarrollo Económico*, 89(23):35-57.
- MORGAGE, G. (comp.). 1997. *Mujeres en la educación. Género y docencia en la Argentina 1870-1930*. Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- MORICE, A. 2000. "Salarios y calificaciones en la construcción en el Brasil: reflexiones a partir del ejemplo de Joao Pessoa". En: PANAIÁ, M. (comp.).

- Construcción. Productividad, empleo e integración regional*. Buenos Aires, EUDEBA.
- PALOMINO, H. 1998. "Articulaciones entre formalidad e informalidad en la industria de la construcción". En: CARPIO, J.; KLEIN, E.; NOVACOSKY, I. (comp.). *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires, SIEMPRO/OIT/Fondo de Cultura Económica.
- PANAIA, M. 1985. *Los trabajadores de la construcción. Cambios y evolución del empleo en la industria de la construcción argentina (1947-1970)*. Buenos Aires, IDES.
- . 1990. "Crisis y trabajo precario en la construcción". En: GALIN, P. y NOVICK, M. (comps.). *La precarización del empleo en la Argentina*. Buenos Aires, CEAL/CIAT/CLACSO.
- . 1992. "Reestructuración productiva y organización del proceso de trabajo en ramas tradicionales: el caso de la construcción". En: *Estudios del Trabajo*, 4:45-77.
- . 1995. "Demanda de calificaciones en la Industria de la Construcción". En: *Estudios del Trabajo*, 8-9:73-107.
- PEREYRA, B. 2001. "Organizaciones de extranjeros de países vecinos. La función social". En: *Encrucijadas. Migraciones ¿La tierra prometida?* Buenos Aires, UBA, 1(7):72 - 85.
- PÉREZ VICHICH, N; HERRERÍA, E. y BAER, G. 2000. "El componente migratorio internacional en la industria de la construcción". En: PANAI, M. (comp.). *Construcción. Productividad, empleo e integración regional*. Buenos Aires, EUDEBA.
- PORTES, A. y BACH, R. 1985. *Latin Journey. Cuban and mexican immigrants in the United States*. Berkeley & Los Angeles, California, University of California Press.
- , CASTELLS, M. y BENTON, L. (eds.). 1989. *The Informal Economy*. London, The Johns Hopkins University Press.
- . 1995. *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. México, FLACSO—Miguel Angel Porrúa Grupo Editorial.
- PUIGGROS, A. 1996. *Qué pasó en la educación argentina desde la conquista hasta el menemismo*. Buenos Aires, Kapelusz.
- SHILS, E. 1957. "Primordial, personal, sacred and civil ties". En: *British Journal of Sociology*, 8:130-145.

- SILVA, M. A. 2000. "Causas y consecuencias de los daños a la salud de los trabajadores de la construcción en las principales ciudades de Argentina". En: *Estudios del Trabajo*, 19:67-104.
- WALLMAN, S. (ed.). 1979. *Ethnicity at Work*. London, The Macmillan Press LTD.
- WHITEFORD, S. 1981. *Workers from the North. Plantations, Bolivian Labor, and the City in Northwest Argentina*. Austin, Institute of Latin American Studies The University of Texas.