

Manera, Fernando

Precarización en la construcción. Factores que limitan el empleo formal en el sector. Estudio de caso en Santa Fe (2013-2023)

Maestría en Administración de Empresas

Fecha: 11/12/2024

Obra bajo Licencia:  [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Cita recomendada: Manera, F. (2024) *Precarización en la construcción. Factores que limitan el empleo formal en el sector. Estudio de caso en Santa Fe (2013-2023)* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Rafaela



UNRaf
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
RAFAELA



MAESTRÍA EN
**ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

Precarización en la Construcción. Factores que limitan el empleo formal en el Sector. Estudio de caso en Santa Fe (2013-2023)

Estudiante: Lic. Fernando Manera

Directora: Dra. Denise Zenklusen

Maestría en Administración de Empresas

Universidad Nacional de Rafaela

Septiembre 2024

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas y organizaciones que, de una u otra forma, hicieron posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a mi directora de tesis, Denise, por su invaluable guía, dedicación y paciencia a lo largo de todo este proceso. Su experiencia y compromiso fueron fundamentales para la concreción de este trabajo.

También deseo reconocer a mis colegas y compañeros quienes, a pesar de no estar presentes directamente en este trabajo, han posibilitado un desarrollo personal y profesional en el Sector. A través de esos vínculos, y producto de las conversaciones y experiencias, compartieron sus conocimientos, contribuyendo significativamente a la profundidad y autenticidad de esta investigación. Agradezco especialmente a quienes, como entrevistados, han brindado su tiempo y perspectivas de manera desinteresada.

A mi familia, por su constante apoyo y comprensión, por acompañarme en cada paso y alentarme a seguir adelante en momentos de dificultad. Sus palabras de ánimo y su fe en mi trabajo han sido mi principal fuente de inspiración.

A mis amigos, aquellos que por su experiencia y por compartir la importancia de este desafío, apoyaron, y eventualmente colaboraron, durante el desarrollo de este proyecto. Gracias por estar siempre presentes, a pesar de todo.

Finalmente, expreso mi gratitud a Universidad Nacional de Rafaela, y principalmente a los profesores, colegas y directores de la Maestría en Administración de Empresas, por brindarme el espacio y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación, así como a todas las personas que directa o indirectamente colaboraron para que este trabajo viera la luz.

A todos, mi más sincero agradecimiento.

Índice

Agradecimientos.....	2
Índice.....	3
Resumen	5
Introducción	7
La construcción en Argentina-----	8
La construcción en la provincia de Santa Fe-----	8
Características generales: organización productiva, instrucción y capacitación -----	9
Relación y aportes del MBA al objeto de estudio -----	10
1.1. Definición de problema	12
1.2. Formulación y justificación	13
1.3. Objetivos.....	14
1.4. Hoja de ruta: acerca de los capítulos de esta tesis	15
Capítulo I: Marco contextual	17
I.I. Antecedentes: Caracterización del sector construcción-----	17
I.II Etapas del proceso productivo: concepción – producción – realización -----	19
I.III. Sistemas de Producción: método tradicional, semi-industrializado o industrializado e industrialización liviana de vivienda-----	22
I.IV Marco normativo: derechos y obligaciones que regulan la actividad -----	24
I.V Cadena de valor: actores comprendidos en el Sector-----	28
I.VI Aspectos cuantitativos y análisis estadístico -----	34
Capítulo II: Marco conceptual – metodológico	42
II.I Aproximaciones conceptuales del objeto de estudio-----	42
II.II Corrientes teóricas que abordaron el objeto de estudio: revisión histórica -----	45
II.III Consideraciones metodológicas -----	50
Capítulo III. Análisis del material empírico	53
III.I Movilidad laboral-----	53
Punto de partida: Lineamientos teóricos del apartado-----	53
Aclaraciones y referencias metodológicas-----	57
Movilidad: contrataciones de personal, requerimientos técnicos de los puestos de trabajo, transiciones, crecimiento profesional.-----	58

III.II Fiscalidad: el rol de los entes de control en el Sector. Reclamos y contribuciones	64
III.III Características generales	68
III.IV Precarización: la flexibilización como mecanismo de informalidad	74
III.V Hallazgos de la observación en obra	75
Capítulo IV. Propuesta o recomendaciones para el sector	80
Antecedentes teóricos	81
Antecedentes prácticos y casos de éxito	82
Proceso de registración laboral	84
Diseño del Modelo Digital	86
Consideraciones finales	91
Glosario	95
Anexos	100
Anexo A: imágenes utilizadas en el análisis cuantitativo	100
Momento 1: 2003-2013 - Pos convertibilidad y la reactivación del Sector	100
Momento 2: 2013-2023 - La recuperación pos-crisis y el impacto del monotributo	119
Momento 3: 2024 y más allá - La recesión actual y la caída del empleo formal	134

Resumen

Esta tesis analiza los factores que limitan la creación de empleo formal y genuino en el sector de la construcción, en la provincia de Santa Fe, con un enfoque que abarca las dimensiones históricas, económicas y sociales del problema. Desde su incorporación a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Argentina ha adoptado medidas significativas para promover el concepto de "trabajo decente", especialmente a partir de la implementación del Programa Nacional de Trabajo Decente en 2004, en el marco de un Memorándum de Entendimiento firmado entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo. Este programa incluyó políticas para la formalización del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la extensión de la cobertura del sistema de protección social. El enfoque central ha sido crear empleo de calidad que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando su bienestar y dignidad.

El análisis empírico identifica cuatro ejes clave que reproducen la informalidad en el sector: las características particulares, la movilidad laboral, la fiscalidad y la precarización. A través de entrevistas y observaciones directas, se ponen de relieve las barreras estructurales, como la falta de capacitación y la flexibilidad laboral, que contribuyen a la informalidad. Estas barreras, sumadas a los obstáculos burocráticos, son fundamentales para entender las dificultades en la formalización del empleo. La tesis sugiere la posibilidad de desarrollar una solución tecnológica —como una aplicación o plataforma digital— destinada a simplificar y facilitar el proceso de registración formal de empleo en el sector de la construcción. Esta herramienta permitiría a los empleadores, contratistas y cuentapropistas gestionar de manera eficiente los trámites de registración, pagos de aportes y generar reportes en tiempo real. Aunque esta solución no existe actualmente, se considera factible su desarrollo como un mecanismo para reducir la carga administrativa, incentivar la formalidad y mejorar las condiciones laborales.

La implementación y el uso de esta tecnología debiera estar acompañado de un marco regulatorio flexible, que permita la adopción progresiva de la formalidad mediante incentivos fiscales para las empresas o actores que realicen prácticas de empleo formal. La implementación gradual de esta herramienta, comenzando por las pequeñas empresas y apoyada con un programa de capacitación y asistencia técnica, podría facilitar su integración en el sector. Además, este enfoque estaría alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico.

Finalmente, la investigación concluye que este enfoque, basado en el desarrollo de herramientas tecnológicas y una regulación flexible, tiene el potencial de generar un entorno laboral más justo y sostenible, garantizando los derechos de los trabajadores y contribuyendo al desarrollo sostenible del sector de la construcción.

Introducción

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el “trabajo decente” como una oportunidad para todos de conseguir un empleo que sea productivo, que proporcione ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social. Este estudio adopta este concepto, aplicándolo al sector de la construcción en Santa Fe, con un enfoque en la creación de empleos de carácter “formal, genuino y de calidad (humana)”. Este último se refiere no sólo al cumplimiento de las normativas laborales, sino también a la protección de la dignidad del trabajador, brindando condiciones justas y un entorno laboral seguro. En este marco, la investigación busca identificar los factores que restringen la creación de este tipo de empleos en el sector, y proponer medidas que permitan superar dichos obstáculos.

La industria de la construcción produce una amplia gama de productos y las empresas son igualmente diversas. Sin embargo, la gran mayoría de las empresas dedicadas a la construcción *in situ* son pequeñas y locales. Es decir, a pesar de la globalización y de la existencia de una industria de la construcción internacional, el grueso de la actividad de construcción lo realizan las empresas locales. La OIT (2021) remarca que existe una tendencia entre las empresas de la construcción (al igual que en otras industrias) a externalizar o subcontratar el suministro de bienes y servicios requeridos en el proceso de producción. Los materiales de construcción, plantas y equipos suelen comprarse o alquilarse a otras empresas. Los subcontratistas proporcionan los servicios especializados y las agencias de empleo suministran la mano de obra. Los servicios de diseño e ingeniería también son prestados por entidades profesionales independientes.

A nivel mundial, según datos relevados por la OIT (2021), en el sector de la construcción se emplean alrededor de 111.000.000 de trabajadores. Este número representa el 7% del empleo total. Además, el 74% de los trabajadores de la construcción provienen de los países en desarrollo y más del 90% están empleados en micro emprendimientos de menos de 10 personas. Siguiendo estos datos, en América Latina la construcción representa el 9,1% del mercado mundial, con inversiones realizadas por un valor de U\$S 86.000 millones. Brasil se constituye en el principal mercado de la región, mientras que Argentina representa el 6,4% en la región y el 0,6% del mercado mundial (OIT, 2021).

La construcción en Argentina

Como sucede en otros países, el sector de la construcción -de ahora en adelante el *Sector-* está constituido por una diversidad de actividades públicas o privadas que contemplan desde refacciones, demolición hasta la construcción en sí misma, muchas de ellas interconectadas. Como señalan Gómez y Del Águila (2021), la envergadura de cada emprendimiento constructivo varía enormemente, y suele llamarse “obra” tanto a la construcción de una central hidroeléctrica, como al recambio de cerámicos en un domicilio particular. Por lo tanto, lo que comúnmente se conoce como “sector de la construcción”, en los hechos refiere a una amplitud de actividades que comprenden desde obra pública (por ejemplo, la construcción de un canal aliviador de un plan de viviendas, pero también de una plaza o un paso a nivel), construcciones edilicias privadas (como una casa particular o de altas torres de departamentos), hasta la enorme variedad de refacciones (que pueden demandar desde tareas de pintura exclusivamente, hasta la demolición, excavación y/o instalación de estructuras).

Las estadísticas muestran en Argentina, para el año 2021, que el empleo en el sector de la construcción superó las 370.000 personas, resultado que lo ubicó por encima de los niveles previos a la pandemia, y significó un crecimiento interanual superior al 20%, según un informe elaborado por la Dirección Nacional de Transparencia del Ministerio de Obras Públicas (2021).

La construcción en la provincia de Santa Fe

El entramado productivo de la provincia de Santa Fe presenta una estructura diversificada entre la industria metalmeccánica, alimentos y manufactura, agro, comercio y servicios; y se destaca entre todas ellas un aporte contributivo en materia de comercio exterior. La construcción en este sentido ocupa el 3% del producto bruto geográfico¹ de la provincia. Para el caso de la provincia de Santa Fe, se estiman -durante el 2020- un total de 21.168 obreros, analizando el promedio de empleo (11,2) por empresa (1.890)².

En materia de políticas, entre 2019 y 2023 la provincia de Santa Fe promovió programas y apoyo a través de vinculaciones público-privadas que propicien el avance de las actividades productivas teniendo como eje principal el “desarrollo territorial”. Las acciones llevadas a cabo en el territorio provincial están dirigidas a mejoras productivas,

¹ El Producto Bruto Geográfico (PBG) es un indicador sintético del esfuerzo productivo realizado en el territorio provincial y es equivalente a lo que, a nivel del país en su conjunto, se conoce como Producto Bruto Interno (PBI).

² IERIC. Informe Anual de Coyuntura año 2020.

eficiencia de costos, capacitaciones, inversión y financiamiento; y de aquí es donde surgen interrogantes asociados a promover y/o propiciar la fiscalidad³ y las mejores prácticas en materia de registración en las organizaciones. En el marco de la reactivación económica que se produjo luego de la pandemia del COVID-19 es que en la provincia se direccionaron fondos principalmente a iniciar y/o concluir obras públicas, mientras en el ámbito privado la actividad presentó un alza debido a los programas de viviendas nacionales, como el llamado PROCREAR II⁴ (2020).

La provincia de Santa Fe tiene una relevancia significativa dentro de lo que estadísticamente se mide como región pampeana, siendo la segunda zona de participación de la construcción en nivel de importancia, solo por detrás de Buenos Aires. Esta posición es particularmente relevante dado que la construcción no es la única fuente de actividad económica en la provincia. Cuando sectores como la industria y el agro experimentan períodos de crecimiento o auge, la construcción tiende a actuar como dinamizadora, facilitando la "ubicación de capitales" en inversiones concretas, como la construcción de silos o infraestructura relacionada. En definitiva, el desempeño positivo del agro tiene un efecto directo en la actividad de la construcción, reflejando una interdependencia que potencia el desarrollo económico de la región.

Características generales: organización productiva, instrucción y capacitación

Vergara (2013) destaca que el empleo en el sector de la construcción adopta diferentes estatus en relación a las características propias dadas las formas de organización productiva y a la coexistencia de diferentes procedimientos de trabajo que confluyen en un mismo espacio y lugar de trabajo. En esta línea y recuperando los aportes de Panaia (2004), la autora afirma que el universo del empleo en la industria de la construcción presenta una alta *heterogeneidad interna* y elevada *atomización* territorial; puesto que, en un mismo proyecto y en la fabricación de un mismo producto, pueden confluir lógicas muy disímiles según el tipo de empresa, el tamaño y las características específicas de cada obra en cuestión. Por ello, Vergara (2013) agrega que el Sector en su conjunto opera con un sistema muy extendido de contrataciones y subcontrataciones, influyendo fuertemente en las condiciones contractuales de la fuerza de trabajo y facilitando

³ Conjunto de normas, reglamentos, Leyes y procedimientos que rigen el sistema tributario y las relaciones de los agentes económicos con la Hacienda pública.

⁴ PROCREAR I y II: Políticas de desarrollo territorial, urbano y habitacional de alcance federal, con una perspectiva integral que busca mejorar las condiciones de acceso al hábitat. El Fondo Fiduciario Público "Programa Crédito Argentino del Bicentenario para la Vivienda Única Familiar", conocido como PROCREAR, fue creado el 12 de junio del año 2012 por medio del Decreto 902.

a las grandes empresas desligarse de ciertas responsabilidades vinculadas al trabajo en la obra, para centrarse exclusivamente en las actividades de gestión y la coordinación de los proyectos.

Por otra parte, Ruggirello (2011) destaca que en el Sector se registran menores *niveles de instrucción, capacitación e ingresos* que se acrecientan por presentarse alineados con componentes claves como la informalidad. Esta situación tiende a aumentar debido a que en el Sector se incorporan innovaciones (principalmente en empresas de mayor infraestructura) que favorecen la descentralización laboral por medio de contratistas. Los trabajadores pueden ser reemplazados por la tecnología y/o absorbidos por empresas, profesionales o intermediarios que presentan, en algunos casos, inconsistencias reglamentarias. Mientras las empresas de mayor envergadura invierten y descentralizan, los mayores retrocesos se manifiestan en empresas unipersonales y sociedades de personas (de hecho, sociedades y asociaciones civiles, consorcios y fideicomisos) quienes, a su vez, suelen ser en mayor medida contratistas o cuentapropistas. Por lo tanto, Vergara, (2013) sostiene que los núcleos importantes de informalidad se encuentran, por un lado, en las unidades productivas pequeñas (de trabajadores independientes principalmente), que se dedican a trabajos de reparación de comercios y viviendas; y por otro, en los extremos de la “larga cadena” de subcontrataciones que realizan las grandes constructoras.

Relación y aportes del MBA al objeto de estudio

El interés personal y las apreciaciones sobre el Sector, surgen de diversas experiencias laborales y estudios previos, siendo la Maestría en Administración de Empresas el punto de partida para problematizar, entender y ofrecer una perspectiva optimista en la valorización de los derechos laborales mediante el soporte de las nuevas tecnologías. De esta forma, las nociones y herramientas provistas, permitieron pensar alternativas de apoyo al Sector mediante implementaciones tecnológicas, considerando la formalización de relaciones laborales y la gestión de empleos, conforme las dinámicas de contratación que se analizan más adelante.

La temática se pensó en el marco de una carrera de posgrado con firme impronta relacionada a la innovación y el desarrollo de iniciativas con eje en los avances tecnológicos. Por medio de los contenidos brindadas a lo largo del cursado, se consideraron conceptos relacionados a la Industria 4.0 y la innovación digital. Ejemplo de lo mencionado son, la “cultura” *Data Driven*, como lógica que propone el análisis y la interpretación de gran cantidad de datos almacenados a partir de diversas fuentes digitales

de información (internas y externas), permitiendo construir conocimiento para tomar mejores decisiones, hacia adentro y afuera de las organizaciones, situando el foco en las personas. En igual sentido, el término *People Analytics* –analíticas de las personas- es el proceso estratégico de recopilación y análisis de datos sobre el talento a efectos de tomar decisiones informadas en materia de recursos humanos y negocios.

Si bien estos conceptos no se profundizan en esta presentación, su mención aquí es esencial ya que el análisis del Sector requiere adoptar un enfoque que integre tanto los desafíos tradicionales de la informalidad laboral, como las oportunidades que la innovación tecnológica puede ofrecer para abordar estos problemas, siempre con un enfoque en las personas. En este sentido, el soporte práctico a los conceptos se logra luego de explorar el software Power BI Desktop⁵. Esta herramienta permitió ampliar el análisis de las gráficas y estadísticas (presentes en el Anexo A) expuestas en el apartado cuantitativo, con la finalidad de unir las estadísticas con los aspectos cualitativos y ofrecer dimensiones más complejas y completas. Por lo tanto, las tendencias digitales sirvieron para llevar a cabo el mapeo del tema, el trabajo de campo, la realización de las entrevistas y su registro.

Para ofrecer una visión global del problema, se incorpora en el enfoque la noción de *trabajo decente* que se obtuvo al consultar los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030⁶, en especial el N° 8 que hace mención al trabajo decente y el crecimiento económico:

*Las oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea **productivo** y proporcione unos **ingresos dignos**, **seguridad** en el lugar de trabajo y **protección social** para las familias, así como mejores perspectivas de **desarrollo personal e integración social**. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso.*

Para alcanzar este objetivo, desde la OIT proponen diversas líneas de acción – metas- que sirven para la formulación y el impulso de políticas públicas, además de guardar una estrecha relación con los objetivos que más adelante propongo en el trabajo:

8.3) Promover **políticas orientadas al desarrollo** que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la **formalización y el crecimiento** de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros;

⁵ Power BI Desktop es una aplicación gratuita que se puede instalar en el equipo local y que permite conectarse a los datos, transformarlos y visualizarlos.

⁶ El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

8.5) De aquí a 2030, **lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente** para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la **igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**;

8.8) Proteger los **derechos laborales** y promover un entorno de trabajo **seguro** y sin **riesgos** para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En consecuencia, estas dimensiones que propone la OIT guardan relación con la formulación de este trabajo bajo la premisa de trabajo decente. Si bien las metas son amplias, el enfoque del problema requiere de una caracterización de carácter descriptivo, identificando la presencia de factores o elementos que pueden tener mayor o menor injerencia en la precarización de empleos en el Sector de la construcción.

Al abordar los sucesivos capítulos y por medio del marco normativo se determinan las limitaciones de las relaciones laborales en el Sector, lo cual se vincula con la protección de derechos laborales, el fomento de la formalidad y el crecimiento; logrando el pleno empleo, productivo, seguro, igualitario y, por lo tanto, el trabajo decente. Por medio del trabajo de campo, se revelan los matices de los vínculos laborales de manera de lograr una dimensión social y real de los problemas que atraviesan los actores –entrevistados– analizando las transiciones de las personas en empleos formales, precarios e informales. Por lo tanto, la dimensión que concluye el análisis y propuesta de trabajo, es la innovación por medio de las nuevas tendencias globales desarrolladas en el plano tecnológico, apoyando la formalización del empleo.

En definitiva, se propone alinear el contexto del Sector con las nociones del empleo formal, genuino y de calidad, que se refiere a una relación laboral estable, enmarcada en la legalidad, cumpliendo las normativas vigentes y asegurando condiciones de trabajo dignas. Este tipo de empleo implica que los trabajadores estén debidamente registrados, reciban una compensación justa, accedan a la seguridad social, gocen de condiciones adecuadas de seguridad y salud, y tengan oportunidades de desarrollo profesional.

1.1. Definición de problema

De los antecedentes consultados, Nieto Michel (2015) expuso sobre la *precariedad laboral* y argumenta que -en nuestro país- el fenómeno se debe a problemas de compatibilidad entre la estructura productiva y el principio contributivo de la seguridad social. Afirma que existe una tendencia marcada hacia la flexibilización caracterizada por contratos temporales, subcontratación y falta de protección social. Estos *mecanismos de contratación*, en convivencia con una estructura productiva atomizada y heterogénea,

inciden directamente en la informalidad y la precarización del empleo. Por lo expuesto, esta investigación se propone identificar los factores del sistema de contratación laboral en el Sector y analizar su incidencia en la formalización del empleo, tomando como caso la provincia de Santa Fe durante el período 2013-2023.

1.2. Formulación y justificación

En el desarrollo de este estudio se reconstruyen y describen los factores que dan lugar a mecanismos de precarización de empleos formales, generando transiciones de asalariados formales a informales mediante la reducción de derechos básicos -en el documento de presenta bajo la idea de movilidad laboral-. Para ello, se propuso analizar el Sector de la construcción en la provincia de Santa Fe durante el período 2013-2023. El recorte temporal elegido se justifica por la significativa retracción registrada en el año 2020, en el contexto de la pandemia de COVID-19, que resultó en los niveles más bajos de empleo en el sector desde 2007. En ese año, el empleo sectorial cayó un 27% interanual, marcando el menor registro en la serie histórica desde julio de 2007. Tras esta retracción, la actividad registró una recuperación hacia finales de 2023, impulsada por cambios macroeconómicos y gubernamentales, lo cual resulta estadísticamente relevante para analizar cómo las fluctuaciones económicas influyen en la transición entre relaciones laborales formales e informales, y cómo aumenta la precarización en el sector.

Desde una perspectiva normativa, este trabajo analiza cómo las leyes vigentes en el Sector de la construcción influyen en las relaciones laborales. Se examina el alcance y las limitaciones de las normativas en la provincia de Santa Fe en las dinámicas de contratación, y la posibilidad de generar empleo formal y digno. La relevancia está asociada a reflexionar sobre los derechos y obligaciones en las relaciones laborales formales, además de reconstruir los requisitos mínimos que deberían cumplir las contrataciones laborales en situaciones de precarización.

Desde lo coyuntural, se consideran aspectos que interfieren en las condiciones y estabilidad laboral en el Sector, tales como los impactos socio-económicos (como la pandemia) y/o cambios de gestión gubernamental, que afectan la estabilidad del empleo y las condiciones laborales en el Sector. Para ello, el enfoque cualitativo se sostiene de observaciones directas y del análisis de experiencias propias en el sector, priorizando el análisis sobre el personal contratado bajo modalidades informales (subempleo), especialmente aquellos con bajos niveles de instrucción y/o calificación profesional. A través de este enfoque, se propone una valorización del capital humano como estrategia

innovadora dentro de un sector caracterizado por particularidades políticas, sociales e institucionales que facilitan la informalidad.

Por otro lado, este estudio incorpora una visión digital e innovadora incorporada durante el cursado del MBA, integrando herramientas tecnológicas que facilitan y permiten el análisis del sector y la formulación de soluciones. A través del uso de distintas herramientas en todo el proceso de elaboración del documento, se exploran las oportunidades de las innovaciones tecnológicas para mejorar los procesos de contratación y la formalización laboral, apoyando la creación de empleo digno y promoviendo la inclusión social.

Finalmente, la investigación procura contribuir a la literatura existente sobre el tema. Diversos estudios han abordado la precarización y la informalidad en Argentina desde una perspectiva general, pero pocos se han centrado en el sector de la construcción, donde la informalidad suele asumirse como una característica inherente. Este análisis busca profundizar en el Sector, conectando los factores normativos, coyunturales, sociales y tecnológicos, para proponer estrategias que fomenten un trabajo digno y la movilidad social.

1.3. Objetivos

El objetivo principal de este estudio es identificar, analizar y definir los factores que limitan la creación de empleo formal, genuino y de calidad (humana) en el sector de la construcción en la provincia de Santa Fe (2013-2023), en línea con el concepto de “trabajo decente” definido por la OIT.

Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos que guiarán la investigación con la premisa de esclarecer el entramado del Sector y sus particularidades. Por ello se propone:

- Analizar las normativas vigentes vinculadas a la regulación de la construcción en la provincia de Santa Fe.
- Identificar las Unidades Productivas Informales (UPI) y describir su composición, las trayectorias laborales y los requerimientos de los puestos.
- Proponer herramientas que faciliten el acceso a derechos laborales, empleos genuinos y de calidad.

1.4. Hoja de ruta: acerca de los capítulos de esta tesis

El desarrollo de esta tesis se estructura en capítulos sucesivos, en los cuales se abordan los objetivos planteados, con un enfoque integral sobre los factores que precarizan las relaciones laborales formales e inciden en la informalidad laboral en el sector de la construcción en la provincia de Santa Fe.

El Capítulo I: Marco contextual, presenta los antecedentes y realiza una caracterización general del sector de la construcción. Este capítulo incluye una revisión de las etapas del proceso productivo, los sistemas productivos, el marco normativo que regula el sector, la cadena de valor con los actores principales (productivos y de fiscalización), y un análisis cuantitativo y estadístico que permite entender mejor la magnitud y particularidades del sector. Todo ello es analizado desde una perspectiva coyuntural y en contexto histórico-estadístico, lo que permite un análisis más amplio de las dinámicas del Sector en función de las fluctuaciones económicas y sociales.

Capítulo II: Marco conceptual - metodológico, desarrolla las definiciones teóricas fundamentales que guían el estudio, proporcionando el marco necesario para comprender la precarización en el sector de la construcción. Este capítulo también profundiza en las corrientes históricas que han abordado la problemática de la informalidad y la precarización laboral, siendo estos enfoques clave para el sustento teórico del análisis. Además, se describen las herramientas metodológicas empleadas, como la observación participante, entre otras técnicas, que permiten captar los matices específicos de la realidad laboral en el Sector. Por medio de estas metodologías se aportan datos empíricos, que una comprensión más profunda de las dinámicas que permanecen en la en las obras de construcción.

El Capítulo III: Análisis del material empírico, basado en el trabajo de campo realizado con los actores del Sector, analiza las trayectorias laborales en las Unidades Productivas Informales (UPI) y explora las dinámicas de movilidad laboral y fiscalidad. A través de observaciones, entrevistas y testimonios, se examinan los mecanismos de flexibilización y precarización, así como el impacto de otros factores en la formalización del empleo.

Finalmente, el Capítulo IV: Propuesta o recomendaciones para el Sector; recupera los principales hallazgos de la investigación y plantea posibles caminos para mejorar la formalización laboral. Para ello realiza un recorrido examinan los aportes provenientes de autores que sugieren líneas de acción referidas al problema. Consecutivamente, se presentan algunos casos de éxito en implementaciones tecnológicas orientadas a problemáticas similares. Estos antecedentes se toman de referencia para describir las

etapas de un proceso de registraci3n laboral formal (de elaboraci3n propia). A partir de all3, se describen exploratoriamente los requisitos t3cnicos y generales, a partir de los cuales se sugiere –a modo conceptual- el dise1o de un modelo digital, definiendo algunos par3metros a considerar ante una implementaci3n de este tipo. El desaf3o es que una soluci3n tecnol3gica optimice el proceso de registraci3n, con miras a facilitar la formalizaci3n del empleo en el sector de la construcci3n, Asimismo, otras funcionalidades accesorias que se proponen es el desarrollo de dos m3dulos alternativos, uno de certificaci3n de competencias y el otro acad3mico (capacitaci3n y formaci3n).

Capítulo I: Marco contextual

I.I. Antecedentes: Caracterización del sector construcción

Para el desarrollo de este apartado se recurrió a investigaciones provenientes de diversas disciplinas, como la antropología, la sociología, la economía y la ciencia política. Este enfoque interdisciplinario enriquece el análisis del Sector, permitiendo abarcar sus problemáticas desde diferentes perspectivas. La construcción de un marco contextual basado en la interrelación de estas disciplinas permite profundizar la comprensión del sector de la construcción en términos sociales, económicos y políticos, y facilita el análisis de la complejidad de sus dinámicas laborales.

En Argentina, son escasas las investigaciones que proponen abordar al Sector de la construcción. Por un lado, encontramos una producción de informes elaborados a partir del análisis de datos cuantitativos de instituciones como IERIC, CAMARCO, UOCRA y los diversos niveles del estado (nacional; provincial y local). Por otro lado, un conjunto de investigaciones de la gran área de las ciencias sociales. Aquí, se identifican dos exponentes en el tema: Panaia (2004) y Ruggirello (2020). Si bien el campo de estudio es un área de vacancia autores como Pastrana, López y Di Francesco (2009); Soul y Martínez (2009); Ruggirello (2011 y 2020); Vergara (2013); Nieto Michel (2015); Delfini (2016); Rial (2016); Gómez y Del Águila (2020) y Philipp (2021), nos ofrecen diversos aportes para abordar el objeto de estudio.

La dinámica del sector de la construcción exige una descripción detallada de su funcionamiento a partir de diversos ejes transversales que interrelacionan la empleabilidad y la formalidad laboral. Para abordar estos aspectos, el documento describe los procesos productivos, sus características y finalidades, y cómo estas particularidades contribuyen a la estratificación de la fuerza laboral, diferenciando entre trabajadores formales e informales según la naturaleza del proyecto y los roles desempeñados. Asimismo, el Sector presenta una gran complejidad, ya que su dinámica está influenciada por factores como la estacionalidad, la dependencia del capital externo y la inversión pública. Las variables macroeconómicas que generan ciclos económicos en Argentina afectan directamente al Sector, con un impacto visible en la precarización laboral.

Como mencionamos, una de los principales referentes en el tema es Panaia (2004). Según la autora, el sector de la construcción presenta cuatro particularidades fundamentales: a) la producción se realiza in-situ, b) es una industria de proceso variable, c) cuenta con autonomía de gestión, y d) el método preponderante es la producción por

proyecto. Estas características hacen que las metodologías, las formas de contratación y los criterios de formalidad sean completamente heterogéneos, dependiendo de factores como las condiciones contractuales, los plazos de ejecución, las características del proyecto, la ubicación geográfica y los recursos disponibles. En la búsqueda de eficiencia, muchas veces los ajustes recaen sobre la mano de obra, priorizando la reducción de costos, lo que frecuentemente deriva en prácticas que favorecen la informalidad laboral.

Panaia (2004) también destaca las finalidades económicas del sector de la construcción, señalando tres aportes clave: 1) la construcción produce bienes de capital, 2) localiza inversiones, y 3) conforma mercados de trabajo. En particular, el primer punto es fundamental en el contexto de la crisis de habitabilidad de viviendas en Argentina, uno de los factores más importantes que ha impulsado la movilización de la fuerza laboral y la capacidad productiva del Sector. Esta interrelación permite definir al sector de la construcción como un verdadero dinamizador de la economía, no solo por su capacidad para generar empleo, sino también por su impacto en otros sectores económicos. En otro sentido, Panaia (2004) aclara que no existe un mercado de capitales exclusivamente dedicado a otorgar financiamiento al sector productivo, lo cual complejiza la realización de inversiones que podrían mejorar la ecuación relativa a la maximización de beneficios. Esta falencia del mercado genera en gran medida, que las empresas realicen ajustes para maximizar sus beneficios mediante la reducción de costos laborales. En consecuencia, se estimula una fragmentación del mercado, con diferencias importantes entre las grandes empresas y las PyMEs⁷, y a su vez favorece el crecimiento de metodologías alternativas como la autoconstrucción y las asociaciones cooperativas.

Es importante destacar que, durante el período analizado, la presencia del Estado Nacional, y eventualmente de los gobiernos provinciales o municipales, han facilitado el acceso a terrenos, viviendas, departamentos y complejos habitacionales a través de programas de vivienda, como el PROCREAR; como también promovieron la inversión mediante la dedicación de recursos a la obra pública. De este modo, aunque el Sector permite la localización de inversiones privadas, resulta predominante la participación del sector público, especialmente al ofrecer financiamiento con condiciones accesibles para una gran parte de la población. Este accionar beneficia mayormente al sector medio, ya sea a través de la fuerza laboral directa o indirectamente como clientes de las obras, así como a los sectores de servicios asociados. Un claro ejemplo del efecto multiplicador que genera la construcción es que, por cada vivienda social construida en un año, se crean 1,2 puestos de trabajo directos y un 80 % adicional. Es decir, 0,96 empleos indirectos en proveedores de la obra o en quienes ofrecen productos y servicios a los trabajadores de la

⁷ PyMEs: Pequeñas y Medianas Empresas.

construcción. Estos datos han sido extraídos de "Construir 2030", una agenda desarrollada por la Cámara de la Construcción, que busca alinear los objetivos del sector con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el ámbito netamente privado, la situación se vuelve más compleja debido a que, al tratarse de una industria de prototipo, el tipo de empresa, su tamaño y las características particulares de cada proyecto permiten la coexistencia de tres lógicas empresariales: comercial, profesional y paternalista. Pastrana, López y Di Francesco (2009) sostienen que en este universo deben incluirse una franja importante de subcontratistas que mantienen procedimientos tradicionales de producción, vínculos cercanos de dependencia tanto en la conducción de equipos de trabajo como en la ejecución de las obras. Estas lógicas tienden a modificarse de un proyecto a otro, dependiendo del objetivo final que se persiga, que usualmente prioriza la eficacia comercial-financiera sobre la técnica-económica. Esto tiene repercusiones en la gestión empresarial, ya que el eje principal de estas empresas suele ser la productividad.

En resumen, las particularidades mencionadas nos muestran que el Sector conforma mercados de trabajo con desigualdad entre las lógicas empresariales, dada la naturaleza de la actividad, se crea un mercado laboral altamente heterogéneo y diversificado, tanto de manera directa como indirecta. Los diferentes tipos de procesos productivos requieren distintos servicios, industrias auxiliares (como la metalúrgica), así como una amplia red de proveedores y subcontratistas. Además, las diversas formas organizacionales que adoptan los actores del sector generan alternativas en términos de productividad y rentabilidad, varían los niveles de calidad, demandan distintos volúmenes de mano de obra y exigen diversos tipos de calificación ocupacional.

Las configuraciones del sector de la construcción en Argentina han establecido las bases para un proceso productivo complejo, en el que múltiples actores desempeñan roles clave. A continuación, se detallarán las etapas que componen este proceso, proporcionando una visión integral de su desarrollo, desde el inicio hasta su finalización.

I.II Etapas del proceso productivo: concepción – producción – realización

A partir de este recorrido por los antecedentes, pasamos ahora a desglosar las etapas del proceso productivo donde se identifican tres lógicas productivas que Panaia (2004) utiliza para clasificar el uso de la fuerza laboral. En la "Concepción" del proyecto se

elabora el “mapa” de la obra, que determina la viabilidad técnica y económica; en la “Producción” se definen las estrategias y tácticas, conjuntamente con los indicadores de control y ejecución de actividades; y finalmente, en la “Realización”, cuando se materializa el producto final, intervienen todos los actores del Sector, principalmente los asalariados de “oficio”.

El primer momento es la Concepción, donde la principal actividad está relacionada con la Gestión del Proyecto. Aquí confluyen asalariados con alta especialización, y se establecen los parámetros generales y particulares de la obra, como presupuestos, recursos e ingeniería. Debido a sus características técnicas particulares, generalmente se cree que la fuerza laboral directa e indirecta tiende a estar dentro del plano de la formalidad, ya que esta fase permite cierta estabilidad laboral y la existencia de carreras dentro de una organización. En este tipo de proyectos se ilustra en las obras de carácter público, donde los factores más importantes son el tiempo, la burocracia y la planificación estratégica. Sin embargo, (Vergara, 2013) destaca que en el caso de proyectos de menor escala -como viviendas llave en mano- es probable que se recurra a una larga cadena de subcontrataciones, con el objetivo de reducir costos; es en estos casos donde aumentan las irregularidades reglamentarias.

Las normativas laborales vigentes en Argentina intentan regular el uso de la subcontratación en el sector de la construcción, estableciendo pautas claras para la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en muchos casos, la aplicación de estas normativas no es suficientemente efectiva para evitar la precarización laboral, especialmente en proyectos de menor escala o en obras privadas. Según Delfini (2016), los procesos de globalización, la apertura comercial, la reestructuración productiva y el uso extensivo de la subcontratación de debe la necesidad de reducir costos. En este sentido, estos cambios contribuyen a debilitar el marco institucional de las relaciones laborales, favoreciendo la informalidad y el incumplimiento de los reglamentos por tratarse de empleos desprotegidos.

Retomando a Panaia (2004), una vez concebido el proyecto, el proceso continúa con la Producción, donde se gestiona la empresa y se observa la tensión entre flexibilidad, variabilidad y calidad. En otras palabras, luego de haber dimensionado el “mapa” general del proyecto, las organizaciones deben llevar adelante la producción buscando economizar sus recursos, mejorar la eficiencia y, finalmente, entregar la obra. En las distintas instancias donde participa la fuerza laboral, y a pesar de las exigencias de los cronogramas de actividades, el Sector no ha logrado un funcionamiento armonioso que siga la lógica de la productividad. En esa búsqueda es donde emergen las flexibilidades e informalidad. Por lo tanto, en esta etapa de articulación entre la concepción del producto y su realización, se

produce una ruptura entre las exigencias de competitividad y las de costos, tiempo y calidad.

La tercera lógica, y quizás la más relevante para el núcleo de la problemática, es la Realización o Gestión de la Obra. La importancia de esta fase no solo reside en que el producto final se visualiza, sino en que aquí confluyen cuatro perspectivas interrelacionadas: la gestión de la mano de obra, de los materiales, de la calidad y el control de gestión. Panaia (2004) destaca como punto crítico en esta fase la mano de obra, ya que es donde las decisiones sobre subcontratación se toman con el objetivo de optimizar recursos y lograr el producto final. Cuando se decide subcontratar, se priorizan beneficios tecno-económicos asociados a la calidad y los plazos de ejecución. En contraposición, la autora señala que cuando la fuerza laboral es propia de la empresa, generalmente es organizada en "obradores", por lo que la temporalidad –duración de la obra- es más incierta debido a que los plazos para alcanzar resultados similares tienden a extenderse por la disminución en la calificación de la mano de obra. Sin embargo, la estabilidad de la mano de obra permite desarrollar procesos de aprendizaje colectivo e individual, mejorando así las competencias de los asalariados.

Estas fases del proceso productivo no son ajenas a los procesos macroeconómicos de Argentina. Como se verá en las estadísticas y en el apartado de movilidad laboral, las transferencias de la fuerza laboral desde la formalidad hacia la informalidad, producto de las crisis económicas, generan formas de autoempleo y precarización, y fomentan la subcontratación, que generalmente implica inconsistencias reglamentarias o reducción de costos. La crisis generada por la pandemia de COVID-19 en 2020 profundizó estas dinámicas, afectando gravemente a todos los involucrados en el proceso productivo. Las restricciones impuestas por el gobierno, que incluyeron controles policiales para impedir la circulación de trabajadores hacia las obras, interrumpieron los cronogramas y plazos de ejecución. Esto no solo impactó la calidad de los trabajos y los tiempos de entrega, sino que también agravó la situación económica de los asalariados, como destacan Gómez y Del Águila (2020). Los trabajadores vieron reducidos sus ingresos al mismo tiempo que la situación forzó a muchas empresas a optar por la subcontratación y formas de flexibilización laboral para reducir costos.

A modo de cierre, es importante resaltar que las etapas de un proyecto se presentan aquí para ofrecer una noción general y características, sin considerar que las fases puedan actuar como determinantes cruciales en la precarización. Cuando las unidades productivas son más pequeñas y las obras menores, estas fases suelen solaparse, ya que el profesional es quien determina tanto el mapa como la estrategia (Concepción y Producción) en función de los requerimientos del cliente, para luego trasladar las órdenes a los

contratistas o cuentapropistas. La fuerza laboral, por su parte, negocia presupuestos y condiciones con los clientes, pero una vez contratada, se limita a la ejecución táctica (Producción - Realización). Cada etapa del proceso productivo en la construcción implica una serie de actividades coordinadas y especializadas que garantizan la calidad y seguridad de las obras. A continuación, se exploran los métodos productivos utilizados en el Sector.

I.III. Sistemas de Producción: método tradicional, semi-industrializado o industrializado e industrialización liviana de vivienda

En este apartado se caracterizan los métodos de producción como factores incidentes en la determinación de las relaciones laborales. Entender estos métodos es crucial para apreciar cómo se logran los resultados finales en el sector de la construcción. Esta clasificación permite describir las particularidades de la construcción tradicional, la semi-industrializada o industrializada, y la industrialización liviana de vivienda.

La construcción tradicional merece mayor atención por ser el modelo predominante del Sector, ya que requiere de menores niveles de calificación profesional, pero a su vez es el que mayor fuerza laboral ocupa, independientemente del grado de formalidad del proyecto. Como señala Panaia (2004) en términos de productividad la construcción tradicional presenta mayores inconvenientes para producir y sostener dicho indicador. Esto se debe a que, en el proceso productivo, el ritmo y la calidad de la secuencia productiva dependen de las acciones de regulación, control o supervisión sobre las tareas operativas, dado que en un proyecto tradicional confluyen diferentes actores (profesionales, contratistas y cuentapropistas) que requieren coordinación para lograr los objetivos.

Según la información obtenida de las entrevistas y como analizaremos más adelante, se observa que ninguno de los métodos, especialmente los empleados en la construcción o reparación de viviendas, logra alcanzar una verdadera eficiencia debido a las dificultades para planificar con precisión. Estas dificultades recaen principalmente en el profesional a cargo o en el contratista principal, particularmente en obras menores. La eficacia (entendida en términos de tiempo, costos y calidad) es determinada por el desempeño del grupo de trabajo o cuadrilla, y la calidad del resultado solo se puede evaluar una vez finalizada la obra. En contrapartida, los proyectos de mayor envergadura o aquellos de sectores como la ingeniería o la energía, que exigen un mayor grado de

incorporación tecnológica, necesariamente requieren personal altamente calificado, aunque la disponibilidad de dicho personal es limitada. A pesar de ello, este trabajo se centra en el desarrollo de viviendas familiares, donde predominan las dinámicas de la construcción tradicional.

Ruggirello (2011) menciona que, en una misma obra, pueden coexistir diferentes organizaciones del proceso de trabajo, lo que lleva a diferentes grados de compromiso en la relación salarios-productividad y la calidad del producto obtenido. Esta situación se presenta debido a la presencia de subcontratistas que mantienen procedimientos tradicionales de producción, conviviendo con “lógicas paternalistas”⁸ en la gestión de la mano de obra, principalmente no calificada. Por su parte Panaia (2004) agrega y concluye, que las mejoras en la productividad están ligadas a la integración y gestión de las interfaces, las políticas de gestión de la mano de obra y la organización del trabajo en la obra.

La construcción industrializada, según Vergara (2013), se apoya en la industria de los componentes, las máquinas para la construcción, y realiza trabajo de montaje en la obra. La mano de obra contratada en estos casos requiere de un mayor grado de calificación, lo que reduce el empleo de personal no calificado, dado que para el montaje de estructuras en obras se requiere emplear tecnologías más modernas y otro tipo de calificación en los oficios. Cuando se combinan procesos industrializados con la construcción tradicional el método adopta el carácter de semi-industrializado. En este tipo de proyectos, el método tradicional puede emplearse en las bases (cimientos) mientras que, en fases posteriores, como la infraestructura y la terminación, se utilizan materiales que reducen los tiempos, como el PVC, Durlock, yeso, paneles prefabricados de cemento, o estructuras de hierro o aluminio. Permite reducir los plazos de construcción y optimizar los recursos. Asimismo, es importante destacar que el método mixto impacta directamente en la contratación de mano de obra calificada. En las primeras fases del proyecto (cimientos), se recurre a cuadrillas de trabajo tradicionales mientras que, para el armado, revestimientos y terminaciones, pueden emplearse cuadrillas más especializadas.

La industrialización liviana de viviendas surge como una alternativa gracias a las innovaciones tecnológicas que permiten construir viviendas mediante sistemas de ensamblaje. Este tipo de construcción, más económico y rápido, ofrece la posibilidad de

⁸ El término paternalista se refiere a una lógica de gestión de la fuerza laboral en la cual la relación entre el empleador y los trabajadores se caracteriza por un trato jerárquico y proteccionista. En esta modalidad, los empleadores tienden a tomar decisiones unilaterales sobre las condiciones de trabajo, los salarios y las responsabilidades laborales, manteniendo cierto control directo sobre los trabajadores, pero sin necesariamente formalizar los vínculos laborales o garantizar la protección legal correspondiente. Según Panaia (2004), esta lógica paternalista suele estar presente en obras de menor escala, donde la mano de obra no calificada es gestionada de manera informal y depende fuertemente de las decisiones del contratista o del empleador.

entregar una vivienda “llave en mano” con el respaldo formal de un contrato que garantiza al cliente el cumplimiento de ciertos estándares y plazos. En este sistema, los indicadores de productividad tienden a mejorar debido a la estabilidad y repetición de los procedimientos productivos, lo que permite generar estándares de referencia en cada fase del proceso. Las empresas que se dedican a este nicho suelen ofrecer modelos estandarizados de soluciones habitacionales, lo que contrasta con la personalización de los proyectos en la construcción tradicional. Esto permite realizar análisis sobre las mejoras en productividad, calidad y gestión. Aunque este método tiende a ser más formal debido a la mayor especialización de las fases del proceso, no se elimina por completo la posibilidad de subcontratación, como ocurre en la construcción tradicional.

La elección de métodos productivos impacta directamente en la eficiencia, costo y calidad de las construcciones. Sin embargo, la implementación de estos métodos está marcada por normativas que, si bien no garantizan el cumplimiento de estándares técnicos y legales, regulan las relaciones laborales, independientemente de la técnica elegida. Este aspecto será abordado en el siguiente apartado.

I.IV Marco normativo: derechos y obligaciones que regulan la actividad

En esta sección se resume el marco regulatorio de las transacciones que ocurren en un proyecto u obra, ya sea por la compra-venta de servicios (fuerza laboral) o de bienes (edificación, remodelación), y los compromisos impositivos que envuelven las relaciones contractuales pactadas con clientes y proveedores. Las relaciones laborales formales en el Sector están amparadas por la Ley 22.250 y, retomando a Vergara (2013), el autor afirma que todos los trabajadores dependientes de empleadores afectados en actividades de la construcción -cualquiera fuese la modalidad que se acuerde para su contratación y la forma de remuneración- están contenidos por esta normativa.

En el próximo capítulo se abordan en profundidad los conceptos que guían este estudio, pero es igualmente importante anticipar que, cuando se habla de *flexibilización laboral*, refiere a la posibilidad de que el empleador o el empleado extingan el vínculo sin que el empleador deba abonar las indemnizaciones previstas en la Ley de Contratos de Trabajo 20.744 –preaviso, antigüedad y mes integrativo-. Otra particularidad del Sector consiste en el reemplazo del sistema indemnizatorio por un Fondo de Cese Laboral, que consiste en un depósito contributivo mensual que el empleador retiene y luego deposita en una cuenta especial, hasta que cese la relación laboral. Al finalizar el vínculo y luego de

notificadas las partes –independientemente del motivo- el expleado puede cobrar el fondo en la entidad bancaria correspondiente.

Asimismo, la legislación presenta “facilidades” de ingreso y egreso de personal, principalmente en empresas con mayor infraestructura y obras de gran envergadura, lo que implica una mayor formalidad en las relaciones laborales. En contraste, las obras más pequeñas o informales tienden a escapar a este nivel de control, lo que incrementa la flexibilidad laboral y fomenta la precarización. Las organizaciones que cumplen con las obligaciones normativas son verificadas por diferentes organismos como el IERIC, la AFIP y la UOCRA. Aquí el incumplimiento de la Ley 22.250 se vuelve clave: cuando los proyectos no se formalizan debidamente bajo esta norma, es aún más difícil cumplir con otras leyes laborales, agravando las de precarización e informalidad. Por otro lado, las PyMEs, al no contar con la infraestructura ni los recursos de las grandes empresas, frecuentemente escapan a la fiscalización estricta de organismos como el IERIC, la AFIP o la UOCRA. Esta menor supervisión facilita la adopción de prácticas informales y una mayor flexibilidad en sus relaciones laborales. Como resultado, las PyMEs a menudo operan al margen de las regulaciones, lo que fomenta la precarización y crea desigualdades significativas respecto a las organizaciones de mayor envergadura.

En relación con la Ley 25.877 sobre el régimen laboral, en 2004 se introdujeron modificaciones significativas. El Artículo N°3⁹ del Capítulo II establece las condiciones para la finalización de un contrato de trabajo. En el Sector, no se aplican las compensaciones previstas en otros sectores, lo que en muchos casos deja a los trabajadores sin indemnización cuando son despedidos realizados unilateralmente. Esta práctica, aunque legal, es percibida como injusta, ya que no se requiere que el empleador dé explicaciones, independientemente de que el despido sea por razones ajenas al rendimiento del trabajador. Los testimonios obtenidos en entrevistas indican que, en tiempos de recesión, es común que los empleadores reduzcan su personal formal para minimizar costos, lo que se traduce en menos registros formales.

En mi experiencia, observé que a menudo se promueve la renuncia “voluntaria” a los empleados con el compromiso de reingresarlos cuando se reactive la obra, permitiendo que el trabajador cobre el Fondo de Cese Laboral. Esta práctica es beneficiosa para los empleadores, ya que no tienen costos laborales durante el receso, y los trabajadores no tienen garantizado el reingreso ni el goce de vacaciones. Estas prácticas son comunes en momentos de crisis económica, reflejando cómo la normativa permite este “gris” que facilita

⁹ ARTICULO 3º — Sustituyese el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto: "Artículo 231. — El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

las condiciones de precarización. Existen organizaciones que, a pesar de cumplir formalmente con las normativas, precarizan las relaciones laborales de otras maneras. Por ejemplo, si un trabajador formal no recibe la ropa de trabajo, se le realizan aportes tardíos al Fondo de Cese Laboral o no se registran correctamente sus horas trabajadas, hablamos de una formalidad parcial. Estas prácticas, orientadas a la reducción de costos, afectan directamente los derechos de los trabajadores, especialmente en lo relacionado con la seguridad social y los aportes previsionales.

Ahora bien, existen organizaciones que burocrática o administrativamente presentan mayores niveles de formalidad, pero no por ello “no precarizan” las relaciones laborales. En pos de la reducción del costo laboral llevada a cabo por empleadores, producto de la búsqueda de eficiencia productiva de la fuerza laboral, se perjudica a los empleados y el funcionamiento normal del sistema, ya que la reducción de costos se debe a una deficiente registración que genera rebaja impositiva, afectando al resto de los conceptos que hacen a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, principalmente los previsionales.

Por otra parte, en el contexto de la reducción de costos que lleva a la precarización de las relaciones laborales, el 24 de diciembre de 2009 entra en vigencia la Ley 26.476¹⁰, cuyo Título II (Régimen especial de regularización del empleo no registrado y promoción y protección del empleo registrado) Capítulo I (Regularización del empleo no registrado) establece, en su Artículo 11, los parámetros para la regularización de hasta diez trabajadores no registrados. Este régimen otorga como beneficio la extinción de deudas (capital e intereses) generadas por la falta de pago de aportes y contribuciones destinados a los subsistemas de la seguridad social, demostrando así el compromiso del Estado con políticas que promuevan la formalización.

Adicionalmente, en el Capítulo II (Promoción y protección del empleo registrado), el Artículo 16 ofrece a los empleadores, por un plazo de veinticuatro (24) meses desde el inicio de una nueva relación laboral o la regularización de una preexistente, la posibilidad de gozar de una reducción de sus contribuciones. Durante los primeros doce (12) meses, se les permite ingresar solo el cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones, y durante los segundos doce (12) meses, el setenta y cinco por ciento (75%). Este beneficio se extendió hasta el 31 de diciembre de 2014, momento en el cual fue discontinuado. Posteriormente, mediante análisis estadístico se evaluará si estas medidas efectivamente contribuyeron a la mejora de las relaciones laborales en el Sector, especialmente en lo que

¹⁰ Ley 26.476 - REGULARIZACION IMPOSITIVA: Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales. Sancionada: Diciembre, 18 de 2008. Promulgada: Diciembre, 22 de 2008.

refiere a la formalización del empleo y la regularización de trabajadores previamente no registrados.

En otro plano, el Estado también intervino mediante la creación de un régimen simplificado para dos grupos de trabajadores: el personal doméstico y los autónomos y monotributistas, a través de la Ley 25.239¹¹ (2009). Esta normativa fue implementada tras la crisis de post-convertibilidad, brindando la posibilidad de formalizar relaciones laborales que previamente se encontraban en la informalidad. El aspecto clave de esta ley radica en la habilitación que el sector público ofreció para la registración de estos grupos de trabajadores, una medida que impacta directamente en los sectores que este estudio pretende analizar. Los monotributistas y autónomos -que incluyen a contratistas, pequeñas empresas, profesionales y asociaciones de trabajadores organizados bajo el régimen de monotributo o cooperativas de servicios- representan una parte significativa del Sector. A través de esta política, se busca regularizar un grupo que históricamente ha oscilado entre la formalidad e informalidad, particularmente en el contexto de transferencias laborales o situaciones de subempleo. En muchos casos, esta oscilación evidencia situaciones de precarización, donde estos actores enfrentan dificultades para acceder a derechos laborales plenos por estar sujetos a regímenes que permiten un tránsito flexible, pero no siempre seguro.

Por último, la Ley 24.440¹², en su Capítulo X, aborda la responsabilidad compartida por daños dentro de la cadena de valor. En particular, el Artículo 40 establece que, en casos de daño al consumidor derivado de un vicio o defecto del bien o servicio prestado, serán responsables no solo el contratista, sino también el productor, fabricante, importador, distribuidor, proveedor y cualquier otra parte involucrada en el proceso. Esto es especialmente relevante en los casos donde un contratista principal subcontrata a otros trabajadores o cuentapropistas para llevar a cabo tareas específicas, como la instalación eléctrica o la plomería. En estos casos, si el trabajo realizado por el subcontratado no cumple con las normas o resulta defectuoso, tanto el contratista principal como el subcontratado serán responsables solidariamente de los daños ocasionados. Además, si el contratista omite pagar un seguro de accidentes personales, tanto el consumidor como el contratista serán responsables de cubrir los gastos derivados de cualquier accidente durante el proceso de construcción. Este marco legal no solo impone obligaciones a los actores involucrados en la cadena de subcontratación, sino que también busca proteger

¹¹ Ley 25.239 – REFORMA TRIBUTARIA: Título XVII: Régimen simplificado para pequeños contribuyentes (monotributo). Título XVIII: Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.

¹² Ley 24.440: Ley de Defensa del Consumidor. Normas de Protección y Defensa los Consumidores. Autoridad de Aplicación. Procedimiento y Sanciones. Sancionada: Setiembre 22 de 1993. Promulgada Parcialmente: octubre 13 de 1993.

los derechos de los consumidores y garantizar que las responsabilidades estén claramente delimitadas entre los distintos actores.

Recapitulando, podemos afirmar que el marco normativo establece una estructura que regula tanto las actividades formales dentro del Sector como las relaciones contractuales en la cadena de valor. No obstante, este enfoque regulador se enfrenta constantemente a la realidad de un Sector caracterizado por la informalidad y la precarización laboral. Con estos elementos, en el próximo apartado se describen algunos actores de la cadena de valor que se articulan en el Sector, influenciados por las normativas que he descrito y las particularidades propias de la construcción.

I.V Cadena de valor: actores comprendidos en el Sector

Al analizar el esquema de la Cadena de Valor del Sector de la construcción se puede identificar que, debido a la variedad de eslabones que la conforman (sectores, subsectores o ramas), esta cadena adopta más una figura de núcleo, absorbiendo distintos “clústeres”, empresas, entes reguladores, y, principalmente, una elevada desagregación de la fuerza laboral. Esta fuerza laboral está estructurada a través de diversas convenciones colectivas de trabajo, lo que ha llevado a que se denomine al Sector como la “madre de industrias”. Como resultado, el Sector se relaciona directamente con su capacidad para generar empleo y dinamizar otros sectores económicos, particularmente en contextos de desarrollo urbano y habitacional. En consecuencia, esta característica convierte al sector de la construcción en una industria con un alto potencial para la generación de empleo. El trabajo de Basualdo (2000, en Ruggirello, 2011) titulado “Notas sobre la determinación del indicador UOCRA”, propone un desglose del Sector en tres sub-bloques fundamentales:

a) **Sub/bloque construcción:** este segmento incluye a todos los proveedores del sector de la construcción, agrupando veintiuna producciones industriales que se originan en sectores como la silvicultura, los minerales no ferrosos, la química orgánica y la metalúrgica (minerales ferrosos). Lo que caracteriza a este sub-bloque es la fuerte cohesión interna, debido a los elevados porcentajes de facturación de estas actividades realizadas en relación con el Sector, mostrando su impacto estructural.

b) **La construcción:** a pesar de haber descrito previamente las particularidades del Sector, Ruggirello (2011) agrega que la dinámica de las actividades dentro de este sub-bloque dificulta la generación de producciones en serie, ya que la mayoría de los proyectos

son únicos. Debido a esta especificidad, se utiliza mano de obra intensiva, y aunque las incorporaciones tecnológicas son limitadas, los procedimientos manuales suelen requerir una mayor calificación. Basualdo (2000, en Ruggirello, 2011), desglosa a los actores de este sub-bloque en tres grandes grupos: empresas constructoras, profesionales (como arquitectos e ingenieros) y sindicatos, donde se incluyen gremios específicos como la UOCRA, Sindicatos de Ladrilleros, Colocadores de Azulejos y otros.

c) **Sector servicios:** este sub-bloque cierra el ciclo productivo de la construcción e incluye actores como las cámaras inmobiliarias, el sector crediticio (principalmente bancos), escribanías que gestionan una gran cantidad de inversionistas particulares y el sector publicitario, donde los portales del país juegan un rol clave al incluir clasificados inmobiliarios. Este eslabón, aunque menos visible que los anteriores, es crucial para la comercialización y financiamiento de proyectos, mostrando cómo el sector de la construcción se entrelaza con una vasta red de servicios complementarios.

En conjunto, este análisis de Basualdo (2000, en Ruggirello, 2011) revela que el sector de la construcción no solo se estructura en torno a la producción de edificaciones, sino que abarca una amplia red de actores industriales y de servicios, todos interrelacionados y con impactos importantes en la economía nacional. Dada la diversidad de actividades que conforman el Sector, resulta necesario realizar un desglose en dos dimensiones para analizar a sus actores principales: los actores productivos y los actores de fiscalización. En cuanto a los actores productivos, el enfoque estará en aquellos que operan principalmente en la informalidad, los cuales serán considerados como Unidades Productivas Informales (UPI) o Sector Informal Urbano (SIU), términos que utilizo de manera intercambiable. Estos actores productivos informales representan una parte significativa del trabajo en el Sector, en especial en pequeñas obras y proyectos de baja escala.

En cuanto a los entes de fiscalización, es importante destacar la función que cumplen organismos como la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). A continuación, se abordarán los aspectos más relevantes en cuanto a la constitución, objetivos y funciones de cada uno de estos entes, que juegan un rol clave en la regulación y control de las relaciones laborales dentro del Sector.



Debido al impedimento de poder recrear en forma completa en esta tesis una imagen del Mapa de Actores de la Construcción, se inserta la imagen de un QR que permite conectar como hipervínculo el cuadro recreado por la Cámara Argentina de la Construcción; el cual muestra la atomización del Sector.

Del sector productivo

El sector de la construcción puede dividirse en dos subsectores: obra pública y obra privada. La obra pública abarca todas las obras contratadas por la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, así como por organismos autárquicos o empresas del Estado. En tanto, la obra privada se refiere al proceso industrial orientado a la construcción de inmuebles de vivienda o destino comercial, donde el comitente es una persona física o jurídica.

Dentro del proceso productivo de este Sector, se identifican varios actores clave: desarrolladores inmobiliarios, profesionales técnicos, contratistas, empresas financieras y comercializadoras. En la mayoría de los casos, estos roles están distribuidos entre diferentes organizaciones, aunque en algunos proyectos pueden estar concentrados en una sola empresa o grupo empresario.

Los profesionales y técnicos incluyen a arquitectos, ingenieros, agrimensores, maestros mayores de obra, y especialistas en seguridad e higiene, quienes aportan conocimientos específicos sobre diseño y factibilidad. En paralelo, también participan expertos en gestión y comercialización, finanzas, contabilidad y derecho, como escribanos, abogados, martilleros, contadores y licenciados en administración, quienes son esenciales para la ejecución legal y financiera de los proyectos.

En cuanto a los oficios, se destacan los jefes de obra, capataces, obreros, pintores, electricistas, carpinteros, sanitarios y gasistas, entre otros, quienes conforman la base operativa de cada proyecto. Además, no debemos olvidar a las empresas proveedoras de insumos y materiales, que también emplean a vendedores y profesionales dedicados a la comercialización de estos productos.

El entramado empresarial del Sector abarca desde grandes y medianas empresas hasta pequeñas empresas y cuentapropistas, quienes pueden desempeñarse como contratistas o subcontratistas, con o sin empleados a su cargo. Este ecosistema empresarial es clave para entender cómo operan las unidades productivas. De acuerdo con Pastrana, López y Di Francesco (2009), las unidades productivas se dividen en dos grandes grupos, en función de su grado de formalidad o informalidad. Por un lado, están

las Unidades Productivas Formales (UPF), que cumplen al menos con alguna de las normas tributarias, contables y laborales del Sector. Por otro lado, las Unidades Productivas Informales (UPI) incumplen completamente con estas normas, operando al margen del sistema legal.

Este estudio se centra en analizar a los actores que operan principalmente dentro de la informalidad, poniendo especial atención en los contratistas o subcontratistas con menos de cinco empleados, los asalariados de estos equipos productivos, los cuentapropistas y profesionales como maestros mayores de obra, arquitectos e ingenieros civiles. Estos actores suelen involucrarse en actividades como remodelaciones o trabajos menores de revalorización edilicia, y en la construcción de viviendas unifamiliares o pequeños desarrollos privados de hasta una o dos plantas, mayormente utilizando metodologías tradicionales.

En el análisis empírico que se desarrolla en capítulos posteriores, se profundizará en las transiciones de la masa salarial desde la formalidad hacia la informalidad, destacando cómo diversos factores condicionan las relaciones laborales en este contexto. Dada la complejidad del entramado productivo en el Sector, es imprescindible contar con mecanismos de control que aseguren el cumplimiento de las normativas y promuevan la formalidad en las relaciones laborales. La tarea de fiscalización recae sobre diversos entes que tienen la responsabilidad de supervisar tanto las condiciones de trabajo como el correcto funcionamiento de las empresas constructoras. A continuación, se presentan los tres principales organismos que desempeñan esta función en el sector de la construcción.

De la fiscalización

En su carácter paritario, la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) participa activamente en la redacción de los instrumentos legales que regulan las relaciones convencionales entre las empresas y los trabajadores. Creada el 6 de febrero de 1936, su objetivo consiste en promover el desarrollo armónico del Sector. A lo largo de los años, CAMARCO ha impulsado hitos significativos en la industria de la construcción, como la Ley N°13.064 de Obras Públicas (1947), el Convenio Colectivo Nacional (1952), la Ley N°17.258 del Fondo de Desempleo (1967), la Ley N°22.250 para los Trabajadores de la Industria de la Construcción (1980) y el Decreto 911/96 sobre Seguridad e Higiene (1996).

Entre las principales funciones de CAMARCO se encuentran la representación gremial empresaria, la elaboración de trabajos técnicos, la organización de cursos de capacitación, conferencias, seminarios y comisiones técnicas. Además, la Cámara genera

estadísticas específicas del Sector, promueve programas de formación profesional a través de su escuela de Gestión y cuenta con un Área de Pensamiento Estratégico (APE). El área ha publicado numerosos artículos que profundizan el conocimiento sobre la industria y su capacidad para satisfacer las necesidades de crecimiento del país. Su más reciente informe, *Construir 2034*, ofrece una visión integral sobre las decisiones de ahorro e inversión necesarias para asegurar un desarrollo sostenido y significativo en el país. Estos esfuerzos buscan contribuir al progreso del sector y afrontar desafíos como la informalidad y la incorporación de nuevas tecnologías.

En 2024, con el cambio de autoridades en la OIT Argentina, se realizó una reunión entre CAMARCO y dichas autoridades para analizar programas dirigidos a reducir la informalidad laboral en el Sector en el marco del Memorandum de entendimiento firmado en el año 2020 entre la OIT y la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción (FIIC). Cuatro cámaras de América Latina (entre ellas CAMARCO) desarrollaron diversos ejes temáticos: digitalización, género, circularidad, salud y seguridad en el trabajo. Entre las iniciativas discutidas, se destacan la elaboración de informes sobre tecnologías emergentes en la construcción, la implementación de un sistema de autodiagnóstico y el desarrollo de una plataforma en línea que permita a las empresas constructoras evaluar sus capacidades digitales. Esto permitiría a las empresas identificar fortalezas y áreas de mejora para mejorar su competitividad en el contexto de la digitalización. Por otro lado, la OIT celebró la implementación del Programa de Trabajo Decente (PTDP)¹³ que tiene cuatro objetivos principales: promover y cumplir los derechos en el trabajo, crear mayores oportunidades para que mujeres y varones y sus diversidades puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y fortalecer el tripartismo y el dialogo social.

Otro agente relevante en el Sector es el IERIC: Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción. Este organismo fue creado en 1996 tras la disposición del Poder Ejecutivo Nacional, mediante el Decreto 660/96, que determinó la privatización de los servicios anteriormente prestados por el Registro Nacional de la Industria de la Construcción (RNIC), el cual dependía de la Secretaría de Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Con el fin de garantizar la continuidad de las funciones del RNIC, la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), la Unión Argentina de la Construcción (UAC) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

¹³ Cada uno de ellos cumple, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. El desarrollo y la implementación del PTDP refleja, asimismo, el compromiso de la OIT y sus mandantes para contribuir a la implementación y el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. En Argentina se implementaron tres PTDP en los períodos: 2005-2007, 2008-2011 y 2012-2015 y está en curso el 2022-2025.

(UOCRA) firmaron un acuerdo paritario que dio origen al IERIC. A partir de dicho acuerdo, se transfirieron al IERIC todas las responsabilidades y funciones establecidas por la Ley 22.250 en relación al Fondo de Desempleo y a las estadísticas de obras.

Entre los principales objetos y funciones del IERIC se destacan: la inscripción y registro de empleadores y trabajadores del Sector, otorgando constancias fehacientes de las prestaciones realizadas; la expedición y registro de la Libreta de Aportes al Fondo de Cese Laboral, que actualmente ha sido sustituida por la tarjeta. Además, el IERIC tiene la autoridad para exigir a los empleadores la exhibición de la documentación laboral exigida por la Ley 22.250, verificar su cumplimiento e imponer sanciones en caso de infracciones, instruyendo sumarios y aplicando las correspondientes penalidades. El ente también fija los aranceles para inscripciones, renovaciones anuales y otros servicios que brinda, como la expedición de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo.

Asimismo, el IERIC gestiona la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo a través de instrumentos financieros que promuevan la construcción de viviendas. También es responsable de promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias, con el objetivo de optimizar la capitalización de dichos fondos. Realiza censos de empresas y trabajadores del sector de la construcción, así como de las obras en curso, y dicta normas que regulen la actividad, permitiendo de esta manera cumplir con su cometido. Además, forma tanto a trabajadores como a empleadores del Sector y tiene la responsabilidad de certificar las competencias laborales de los trabajadores de la construcción, siendo el primer ente en otorgar esta certificación.

Por su parte, la tercera organización relevante dentro del Sector es la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA), el sindicato formal que representa a los trabajadores y trabajadoras de la construcción. La UOCRA participa activamente en las negociaciones paritarias y colabora con el IERIC en la fiscalización de la correcta registración de la fuerza laboral, asegurando el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, que incluye el pago de aranceles correspondientes a cargas sociales. Además, puede exigir condiciones que, aunque no estén explícitamente reglamentadas por el IERIC, son necesarias para garantizar el funcionamiento adecuado de la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

El sindicato creó la "Red Social UOCRA", una red que está integrada por la Fundación UOCRA y otras instituciones, con el fin de brindar contención a los trabajadores y trabajadoras del Sector en áreas como salud, educación, empleo, vivienda, niñez y cultura, entre otras. La fundación gestiona proyectos y programas de formación profesional e impulsa diversas políticas e iniciativas que son debatidas en las agendas públicas. Además, lleva a cabo investigaciones académicas, publicaciones especializadas y

certificaciones de competencias laborales. Estas actividades se desarrollan en el marco del ecosistema del Sector, en colaboración con otras organizaciones como la Cámara Argentina de la Construcción y el IERIC.

En diferentes publicaciones, los actores del Sector destacan la necesidad de fortalecer la vinculación público-privada, que promueva contribuciones sociales a través del Estado Nacional como política de desarrollo, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 propuestos por la OIT. Esta colaboración entre el sector público y privado es vista como clave para el crecimiento sostenido y la mejora de las condiciones laborales en la construcción.

Luego de un exhaustivo análisis de los portales y estudios relevantes sobre la informalidad en la construcción, no se han identificado propuestas sustanciales que realmente mitiguen los problemas de precarización laboral y los desafíos en los procesos de formalización y certificación de competencias laborales. Aunque se han observado esfuerzos e iniciativas para abordar estos problemas, persisten importantes vacíos en la implementación de medidas efectivas.

En este contexto, resulta fundamental analizar cómo los actores que conforman la cadena de valor del Sector desempeñan roles interdependientes en los procesos constructivos. Para complementar este análisis, se examinarán los aspectos cuantitativos que reflejan el impacto económico y social de la construcción. En la próxima sección, se presentará un estudio estadístico que brindará una visión más amplia y precisa de la magnitud y relevancia de este Sector.

I.VI Aspectos cuantitativos y análisis estadístico

Uno de los desafíos más importantes al estudiar las condiciones del sector laboral en ramas como la construcción, es comprender como se realiza la operacionalización de variables como la *informalidad*. Los organismos internacionales, como la OIT y la CEPAL, han desarrollado distintas metodologías para aproximarse a la noción de informalidad. Pero los países de América Latina suelen adaptarlas según sus propias realidades, lo que genera diferencias en la interpretación de los datos. En este contexto, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), un organismo que establece recomendaciones y estándares sobre estadísticas laborales a nivel global, ha jugado un rol crucial en la armonización de indicadores, aunque las variaciones locales siguen presentes.

La informalidad laboral en el sector de la construcción representa un reto no solo en su medición, sino también en su análisis. Si bien los datos están disponibles a través de diversas fuentes, su tratamiento y la interpretación de los mismos pueden variar, lo que convierte este proceso en un desafío clave. Dado que el Sector presenta una elevada heterogeneidad y atomización, los sesgos introducidos en el análisis de las mediciones pueden dificultar una comprensión clara del fenómeno.

El empleo en el sector informal (ESI) y el empleo informal (EI) son conceptos que, aunque están relacionados, deben ser tratados por separado para evitar confusiones en su medición. Por lo tanto, a continuación, se realiza una desagregación de los mismos.

El *empleo en el sector informal* (ESI) hace referencia a todos los trabajos realizados en empresas del sector informal, independientemente de que esa actividad represente para el trabajador su empleo principal o secundario. Este concepto abarca las empresas familiares, las cuales se caracterizan por estar fuera de la formalidad, y permite identificar el tipo de proyectos que no cumplen con la normativa establecida. Un grupo de artesanos que produce y vende muebles de forma independiente en ferias locales, sin registrar su actividad ni pagar impuestos. Estos artesanos operan como una empresa informal, ya que no tienen la debida documentación y sus productos no están sujetos a las normativas fiscales. En este contexto, la definición ofrecida por Espíndola (2021) destaca que el empleo en el sector informal puede incluir trabajos en pequeñas empresas, con o sin relación formal de empleo, como ocurre frecuentemente en proyectos de construcción.

El *empleo informal* (EI), por otro lado, se refiere a todos los trabajos informales, independientemente de si éstos se realizan en el sector formal o informal. Este concepto es más amplio y engloba a todos los trabajadores que, en sus actividades, carecen de acceso a la seguridad social, contratos laborales formales o beneficios previsionales, aunque pueden estar parcialmente formalizados en otros aspectos. Un ejemplo típico sería el caso de un trabajador que tiene un empleo formal como recolector de residuos, pero que, en sus horas libres, trabaja como obrero en la construcción de manera informal. Aunque esta persona goza de seguridad social en su empleo formal, el trabajo secundario carece de los mismos beneficios, por lo cual genera un refugio legal para aquellos empleadores que precarizan a sus empleados. La precarización de los empleados se da cuando la formalidad de la condición laboral no es total, entonces, el asalariado recibe los "beneficios previsionales" (u otros) por su actividad principal pero no por la secundaria. Este tipo de situaciones genera confusión en la medición de la informalidad, pues en una encuesta como la EPH (Encuesta Permanente de Hogares), este trabajador podría ser clasificado como formal debido a su empleo principal, aunque su actividad secundaria sea informal.

Complejidad en la medición: fuentes de datos y sesgos

El uso de distintas bases de datos complica aún más la interpretación de las mediciones de la informalidad. Por ejemplo, el SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino) se enfoca en el registro formal de los trabajadores, desglosando las actividades económicas que implican empleos formales. Sin embargo, otras fuentes como la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) brindan una visión más amplia del mercado laboral, que incluye tanto a trabajadores formales como informales. Estas diferencias entre las bases de datos introducen sesgos en la medición, sobre todo cuando se trata de categorías como los monotributistas o autónomos, quienes pueden aparecer como formalizados a efectos legales, pero carecer de ciertos beneficios.

En periodos recesivos, como se ha visto desde 2007, se evidencia una "visión de escape"—que se abordará con mayor profundidad en el apartado teórico—, donde disminuye el empleo asalariado formal, mientras que aumenta el número de trabajadores autónomos o monotributistas. Esto refleja una transformación de trabajadores formalizados en monotributistas, quienes buscan mantenerse activos en el mercado laboral bajo regímenes más flexibles, pero también más precarios. Esta tendencia ha sido observada tanto en el contexto nacional como local, con un fuerte impacto en sectores como la construcción.

Un caso paradigmático es el del trabajador que tiene un empleo formal en el sector público, con acceso a beneficios previsionales por su empleo principal, y una actividad secundaria en la construcción como trabajador informal. Este trabajador, si fuera consultado en la EPH, podría ser clasificado erróneamente como un trabajador formal, aunque su actividad secundaria no cumpla con los estándares de un empleo a tiempo completo. Esto también introduce una ambigüedad en la interpretación de los datos, ya que este trabajador podría aparecer como parte de la población económicamente activa (PEA) en la categoría de subempleo no demandante, trabajando más de 35 horas semanales, aunque parte de estas horas correspondan a un empleo informal no registrado.

La comparación entre las fuentes de datos, como el SIPA y la EPH, revela la dificultad de armonizar los indicadores y comprender plenamente la magnitud de la informalidad laboral. Mientras que el SIPA se enfoca en el empleo registrado, la EPH refleja un panorama más amplio, aunque más susceptible a los sesgos auto declarativos de los trabajadores. Este desafío está más vinculado al análisis de las mediciones que a la simple recolección de datos, ya que los números pueden variar considerablemente según cómo se trabajen y cómo se interpreten los resultados obtenidos.

Análisis cuantitativo: los números del Sector

A partir de las apreciaciones que anteceden en la operacionalización de la informalidad, a continuación, se realiza un análisis de los datos que sirven para cuantificar la muestra (sesgada) tomando como referencia las fuentes estadísticas de acceso público de: INDEC, IPEC, ICEDEL, IERIC y otros. Como se mencionó previamente, el grupo de estudio sobre el cual se realiza el análisis son las Unidades Productivas Informales o Sector Informal Urbano (UPI – SIU). Dentro de estas unidades, la fuerza laboral puede adoptar diferentes categorías ocupacionales: el empleador, el cuentapropista y el asalariado.

El sector de la construcción es altamente heterogéneo y presenta una elevada atomización, esto puede complejizar el análisis estadístico y consecuentemente presentar sesgos de diferente índole. Esto sucede ya que, en un proyecto pueden coincidir cualquiera de las categorías ocupacionales propuestas y presentar diferencias en cuanto a la rama de actividad principal de los actores. Por ejemplo, una empresa metalúrgica puede ofrecer productos y servicios a la construcción sin ser su actividad principal, al igual que sucede con los cuentapropistas que pueden tener diferentes especialidades (electricistas, plomeros, gasistas, entre otros), pero al trabajar en forma unipersonal e intermitente podrán encuadrarse en cualquier categoría, o en ninguna, cuando el medio de formalización se evidencia por medio de aportes al régimen simplificado de monotributo.

El análisis de los datos se organiza en tres momentos históricos clave, que permiten visualizar la evolución del sector y sus dinámicas. Cabe destacar que los datos presentados han sido seleccionados por su relevancia para reflejar las tendencias más significativas de cada período, en una forma sintética. Sin embargo, para minimizar la carga visual y facilitar la comprensión del texto, se han omitido los gráficos – presentes en los anexos – y se realiza una breve interpretación conforme el análisis de los datos.

Momento 1: 2003-2013 - Pos convertibilidad y la reactivación del Sector

Este período estuvo marcado por una fase de reactivación económica luego de la crisis de la convertibilidad, que impactó fuertemente al empleo en el sector de la construcción. En estos años, se observó una mejora significativa en los indicadores laborales, principalmente debido al crecimiento económico y al aumento de la inversión pública y privada en infraestructura.

Si tomamos los datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se contabilizan 782.000 trabajadores en el Sector de la construcción para el año 2005, de los

cuales el 60% eran asalariados y el 40% cuentapropistas. El 78,6% de estos trabajadores no habían completado sus estudios secundarios, lo que se reflejaba en una alta informalidad laboral. La EPH señala una tasa de informalidad del 62,1% en el sector durante ese mismo año. Sin embargo, al comparar estos datos con los elaborados por el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), en base a información del Sistema Integrado Jubilatorio y de Pensiones (SIJP), podemos observar una diferencia en las cifras. Según IERIC, el promedio de trabajadores registrados en el sector en 2005 fue de 275.161. Esta discrepancia refleja la diferencia entre el total de trabajadores contabilizados (que incluye tanto a formales como a informales) y los trabajadores formales registrados en el SIJP.

La evolución de los trabajadores registrados según el IERIC muestra un crecimiento sostenido en los años posteriores, alcanzando un promedio de 376.824 en 2007, seguido por una leve desaceleración en 2008, cuando el promedio cayó a 367.380. Esta desaceleración fue del -2,5% en comparación con el año anterior, confirmando la tendencia a la baja en la creación de empleo en la segunda mitad del año 2008. Las empresas de menos de diez empleados concentraron el mayor porcentaje de trabajadores no registrados, especialmente en proyectos de reparaciones, mejoras y ampliaciones de viviendas. Este grupo de empresas pequeñas es donde la informalidad laboral se mantiene elevada, dado que las unidades productivas no suelen contar con los mismos mecanismos de control y formalización que las empresas de mayor envergadura.

Datos clave

- 782.000 trabajadores se contabilizan en el sector de la construcción según la EPH para el año 2005, de los cuales el 60% eran asalariados y el 40% cuentapropistas.
- El 78,6% de los trabajadores no habían completado sus estudios secundarios, lo que aumentaba la incidencia de la informalidad.
- La EPH indica una tasa de informalidad del 62,1% en el sector en 2005.
- Según el IERIC, el promedio de trabajadores registrados fue de 275.161 en 2005, 329.998 en 2006 y 376.824 en 2007.
- En 2008, el promedio de trabajadores registrados cayó a 367.380, con una desaceleración del -2,5% en relación al año anterior.
- Las empresas de menos de 10 empleados concentraron el mayor porcentaje de trabajadores no registrados, especialmente en proyectos de pequeña escala.

Momento 2: 2013-2023 - La recuperación pos-crisis y el impacto del monotributo

Este período estuvo marcado por fluctuaciones importantes en el empleo en el Sector. Aunque el monotributo permitió formalizar a parte de los trabajadores informales, su impacto fue limitado debido a su carácter optativo. Además, el sector experimentó varias caídas pronunciadas, destacando los años 2016 y 2020 como los de mayor impacto negativo.

En 2016, el empleo en el sector de la construcción cayó un 10,8%, lo que afectó considerablemente a las empresas más pequeñas, principalmente aquellas con menos de diez empleados, que dependen en gran medida de proyectos pequeños o de mantenimiento. Durante ese año, los trabajadores registrados cayeron de 426.694 en octubre de 2015 a 376.997 en octubre de 2016. El impacto más fuerte se sintió en 2020, cuando la pandemia de COVID-19 generó una crisis sin precedentes en el sector. En este año, el empleo en la construcción sufrió una contracción del 28,1%, marcando el punto más bajo del período. Las empresas de menos de diez empleados, conformadas principalmente por contratistas y subcontratistas, fueron las más afectadas, lo que dificultó su recuperación en los años siguientes.

A pesar de la recuperación gradual a partir del año 2021, los efectos de estas caídas aún se sienten en el Sector, especialmente en las empresas pequeñas, que son el núcleo de la informalidad laboral. Además, el bajo nivel de instrucción de los trabajadores sigue siendo un factor estructural que perpetúa la precariedad laboral, con un 78% de los trabajadores sin haber completado el nivel secundario en 2020.

Al analizar la variación anual del SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino) desde 2012, que incluye asalariados privados, públicos, trabajadores de casas particulares, autónomos y monotributistas (incluyendo el monotributo social), se observa una volatilidad significativa en el monotributo social. Este régimen mostró picos altos y bajos de manera interanual, lo que sugiere una falta de estabilidad en el empleo formalizado. Además, en algunos periodos, los autónomos y los monotributistas presentan una relación inversa, sugiriendo transiciones entre modalidades de registro, alternando formalidad e informalidad. Estas fluctuaciones también muestran una relación con el comportamiento de los asalariados privados, lo que indica que, cuando aumentan los registros de autónomos o monotributistas, tiende a disminuir la cantidad de asalariados privados.

Datos clave

- En 2016, el empleo registrado cayó un 10,8%.
- En 2020, el empleo sufrió una contracción del 28,1% debido a la pandemia.

- El SIPA muestra una alta volatilidad en el monotributo social, con picos altos y bajos interanuales.
- El 78% de los trabajadores continuaron sin completar el nivel secundario hacia el año 2020, lo que perpetúa la informalidad.

Momento 3: 2024 y más allá - La recesión actual y la caída del empleo formal

Este año está marcado por una caída significativa en el empleo formal dentro del Sector, agravada desde 2022 y con un punto crítico en 2024. A pesar de las políticas implementadas, como el monotributo, el empleo formal ha seguido cayendo. En 2024, el sector perdió entre 27-30% de sus empleos, lo que equivale a más de 100.000 puestos menos, dejando solo 344.102 puestos registrados en julio, el nivel más bajo desde la pandemia.

En agosto de 2024, el número de empleadores cayó un 10,1% interanual, alcanzando 17.969 empresas, el nivel más bajo desde 2006. Las empresas unipersonales fueron las más afectadas, con una caída del 18,4%, mientras que, tanto las constructoras/contratistas como las subcontratistas también sufrieron reducciones del 9,9% y 12%, respectivamente. Los sectores relacionados con infraestructura pública fueron los más golpeados debido a la reducción de la inversión estatal, lo que afectó especialmente a las pequeñas empresas y subcontratistas.

Según los informes del IERIC, los diez registros más bajos del empleo en la construcción se concentran en el periodo pos convertibilidad y en los años 2020 y 2024. El año 2005 registró el menor número de puestos, seguido de los meses de mayo a septiembre de 2020, y posteriormente por los registros de 2006 y abril y noviembre de 2020, completando así los momentos más críticos del sector en las últimas dos décadas.

Datos clave

- En 2024, se han perdido entre 27-30% de los empleos formales, lo que equivale a más de 100.000 puestos menos en el Sector.
- En agosto de 2024, se registraron 17.969 empresas, con una caída del 10,1%.
- Las unipersonales cayeron un 18,4%.
- Las constructoras, contratistas y subcontratistas sufrieron reducciones del 9,9% y 12%, respectivamente.
- Los momentos más bajos del empleo en la construcción fueron en 2005, 2006, y durante 2020.

El análisis de los datos cuantitativos revela no sólo la magnitud del sector de la construcción, sino también las tendencias y desafíos actuales que enfrenta. Estos elementos serán fundamentales para entender las dinámicas del sector y las oportunidades de mejora en los capítulos siguientes. Con esta base estadística, el siguiente capítulo se adentrará en el marco conceptual y metodológico, donde se analizarán las teorías y enfoques que sustentan esta investigación.

Capítulo II: Marco conceptual – metodológico

Este capítulo se divide en tres grandes apartados. En el primero de ellos, se propone desandar los conceptos clave de esta tesis para poder aproximarnos al objeto de estudio. Por ello, en segunda instancia, el recorrido realizado por las fuentes consultadas permitió identificar diferentes dimensiones, y gracias al recorrido histórico que propone Ludmer (2019), se identificaron cuatro enfoques: dualista, estructuralista, legalista (y la visión del escape) y holístico. Los conceptos y las corrientes permitieron comprender las dimensiones conceptuales en correlación con los enfoques clave desde donde puede abordarse la temática. El tercer apartado, compone el enfoque metodológico desde el cual se abordó el objeto de estudio. Las decisiones teórico-metodológicas aquí presentadas se articulan con el problema de investigación y dan cuenta del recorrido realizado en este escrito.

II.I Aproximaciones conceptuales del objeto de estudio

Soul y Martínez (2009) proponen: “La precarización del empleo supone la posibilidad empresarial de contratar, despedir y ‘utilizar’ a los trabajadores sin mayores trabas legales y/o económicas” (p.3). Partiremos de esta premisa en donde los autores alinean los conceptos para comprender que, cuando hablamos de flexibilización e informalidad estamos afirmando que son medios de precarización. O bien, como menciona Nieto Michel (2015), que éste último término –precarización- en general se utiliza para calificar la “relación laboral”, mientras la informalidad califica a las “unidades productivas” (cuadrillas).

A continuación, producto de los aportes de Delfini (2016), se aclaran las definiciones más importantes que permiten delimitar mejor los términos que habitualmente suelen emplearse, inclusive de forma similar. Por un lado, Delfini (2016) define la *Formalidad* como el trabajo registrado, aunque éste pueda estar o tener “parcialmente” formalizada la relación contractual y no la totalidad de los beneficios que las normas prevén. En contraposición, el autor deduce que la *Informalidad* se entiende como el trabajo no registrado, en el cual los trabajadores no tienen ningún derecho ni cobertura y es una práctica empresarial absolutamente ilegal. Por su parte, la *Precarización* es la principal expresión de informalidad en empleos formales, implica llevar a cabo acciones por parte de empleadores – contratistas - suponiendo la posibilidad empresarial de contratar,

despedir y utilizar a los trabajadores sin mayores trabas legales y/o económicas. Finalmente, la *Flexibilización* es una estrategia de precarización la cual, a través de las Leyes o por la vía de los hechos, se busca eliminar cualquier forma de estabilidad, efectividad o derecho de permanencia en el puesto de trabajo. Se entiende que la Ley 22.250 que rige las relaciones laborales del Sector otorga flexibilidad ya que tiene la particularidad de no acogerse a las normas indemnizatorias previstas por la Ley 20.744 que aplica al resto de los trabajadores del país en otras ramas o sectores.

Ahora que estas diferencias en los términos que delimitan la temática han sido aclarados, retomo un artículo de Rial (2016) donde clasifica o categoriza a la flexibilidad, ya que está asociada a particularidades del Sector, siendo éstas de tipo numérica, funcional, salarial, temporal, externalizar o subcontratar; inclusive a cualquier otro tipo de contratación que de algún modo precariza el empleo. A continuación, se asocia esta clasificación y definiciones con ejemplos que luego en el apartado empírico se materializa y, de ese modo lograr comprender los “matices” del fenómeno en la realidad:

a) **Numérica o externa:** es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades. En obras grandes de construcción, como edificios de varias plantas, la flexibilidad numérica se manifiesta en la contratación de trabajadores temporales para tareas específicas. Por ejemplo, durante la fase de acabados, el contratista principal puede contratar un grupo adicional de pintores o electricistas solo por el tiempo que dure esa fase del proyecto. Al finalizar el trabajo, estos trabajadores son despedidos, lo que refleja una precarización laboral, ya que los empleados no tienen estabilidad ni acceso a beneficios a largo plazo.

b) **Funcional:** se refiere específicamente a la organización interna de la empresa. En una empresa constructora pequeña, un trabajador puede ser contratado formalmente como albañil, pero en la práctica, también se le puede pedir que realice tareas de pintura, plomería o incluso limpieza del sitio. Este es un ejemplo de flexibilidad funcional, donde el empleador reorganiza las tareas internas de la empresa, haciendo que un mismo trabajador cumpla múltiples roles sin recibir capacitación adicional o ajuste salarial acorde a las nuevas funciones. Esto genera precarización, ya que el trabajador realiza tareas fuera de su especialidad sin que esto implique una mejora en sus condiciones laborales.

c) **Salarial:** este tipo de flexibilidad se ha apoyado en un cambio en la estructura del salario. En muchos proyectos de construcción, la flexibilidad salarial se refleja en la inclusión de conceptos variables en los sueldos. Un albañil puede recibir un sueldo básico bajo, complementado con bonificaciones por productividad o asignaciones por proyectos puntuales. Sin embargo, estos complementos son inestables y no forman parte del salario formal. Esta situación genera precarización, ya que los trabajadores dependen de factores

variables que no están garantizados, y esto impacta en su capacidad para prever ingresos futuros y cotizar adecuadamente en sistemas previsionales.

d) **Temporal:** el tiempo de trabajo ha sido un requerimiento permanente del empresariado. La flexibilidad temporal es frecuente en el sector de la construcción, donde el tiempo de trabajo está directamente relacionado con el avance de las obras. Por ejemplo, en proyectos de construcción rápida, los trabajadores pueden ser obligados a cumplir con jornadas laborales extendidas o trabajar en turnos nocturnos, con contratos temporales que finalizan cuando la obra es entregada. Esto precariza al trabajador, que no tiene garantías de continuidad ni estabilidad, y además enfrenta condiciones laborales extenuantes, que pueden no ser remuneradas adecuadamente si no hay un control estricto.

e) **Subcontratación y tercerización:** este tipo de flexibilidad se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando de otras empresas para algunas tareas o subcontratando a autónomos. La doctrina distingue cuatro tipos de formas de *empleo no estándar*: la flexibilidad contractual (los autónomos o monotributistas); la flexibilidad espacial (el teletrabajo); la temporal (los empleos temporales) y la total (los empleos informales). A éstas formas se pueden agregar las de subempleo y trabajo a tiempo parcial. Una empresa de construcción puede subcontratar a otra para realizar tareas especializadas como instalaciones eléctricas. Los trabajadores de la empresa subcontratada suelen estar bajo condiciones más precarias que los empleados directos de la constructora principal.

En síntesis, en esta sección se reconstruyen teóricamente los conceptos y definiciones, que normalmente se emplean de forma similar, para entender que, en el Sector, conviven la formalidad y la informalidad, inclusive en un mismo proyecto o desarrollo. Ahora bien, la *flexibilización* es la “acción” que permite limitar por medio de normas, como puede ser en este caso con la Ley 22.250, principalmente el derecho de permanencia en los puestos de trabajo. Esto es lo que habitualmente se llama *precarización laboral*, pero las flexibilidades de los contratos laborales no sólo adquieren este término por la reglamentación, ya que existen otros mecanismos “precarizadores” como la “mala registración” de un empleado, inclusive estando inmerso en una relación laboral formal.

Es importante destacar que las diferentes formas de flexibilidad laboral no se presentan de manera aislada en la práctica. Más bien, suelen estar interrelacionadas, y una forma de flexibilidad puede generar consecuencias que afectan a otras. Por ejemplo, la flexibilidad numérica —la reducción del plantel de trabajadores— no solo implica una menor cantidad de empleados, sino que también impacta directamente en la flexibilidad funcional de aquellos que permanecen activos. Cuando un trabajador es desafectado de

una obra, las tareas que antes realizaba no desaparecen, sino que son reasignadas a otros trabajadores, quienes asumen estas nuevas responsabilidades sin una capacitación adecuada y, frecuentemente, sin un ajuste salarial que reconozca la ampliación de sus funciones. Esto se agrava en el contexto de la informalidad, donde las remuneraciones suelen establecerse por jornales diarios o “*por tanto*”, lo que significa que los empleados reciben la misma retribución independientemente del aumento en la carga de trabajo o las nuevas funciones que se les asignen.

Este tipo de dinámicas son comunes en situaciones de precarización laboral, donde los trabajadores se ven obligados a realizar múltiples tareas, desde albañilería hasta pintura o instalaciones eléctricas, sin una retribución acorde ni la seguridad de un contrato formal. La flexibilidad salarial también entra en juego aquí, ya que el salario no refleja las diversas funciones que el trabajador está realizando, sino que se mantiene basado en una tarea original, generando así una sobreexplotación del personal. Por tanto, es fundamental comprender que la flexibilidad laboral, especialmente en el sector de la construcción, tiende a generar un *efecto cascada* en el que una forma de flexibilización (como la numérica) afecta a otras (como la funcional o salarial), agravando la precarización de los trabajadores.

En este contexto, las condiciones laborales no solo se deterioran por la reducción de la plantilla, sino también por la multiplicación de responsabilidades, sin que esto se traduzca en mejoras salariales o de condiciones de trabajo. Además, la ausencia de contratos formales y la prevalencia de la informalidad dificultan aún más que los trabajadores puedan reclamar derechos laborales o condiciones más justas. La clasificación que se recupera de Rial (2016) sirve para identificar los factores que favorecen la flexibilidad laboral y que pueden conducir (o no) a procesos de precarización. Esta contribución permite, ilustrar cómo se manifiestan los tipos de flexibilidad en las relaciones laborales, independientemente que sean en el plano de la formalidad como de la informalidad. Con una comprensión clara de los conceptos clave, es necesario explorar cómo las diferentes corrientes históricas han abordado el objeto de estudio. El siguiente apartado ofrecerá una revisión histórica que ayudará a situar estos conceptos en un marco temporal y evolutivo.

II.II Corrientes teóricas que abordaron el objeto de estudio: revisión histórica

A través de una exhaustiva revisión literaria, Ludmer (2019) propuso un análisis crítico de las causas de la informalidad para cada una de las principales corrientes teóricas

y en función de ello, presentar una actualización de los últimos avances en la materia. Me serviré de estos aportes para responder al objetivo principal de este estudio que radica en identificar, analizar y definir los determinantes de precarización laboral que restringen la creación de empleo formal.

Inicialmente, es dable destacar que la unidad de análisis en los diferentes aportes es caracterizada bajo el nombre de Sector Informal Urbano (SIU), término que previamente en este trabajo se equipara con las Unidades Productivas Informales (UPI). El repaso histórico inicia con el enfoque Dualista basado en los estudios del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT (1971). En su trabajo, el autor recupera a Tokman y Souza (1976:67, en Ludmer, 2019) quienes describen al grupo de estudio como el *conjunto de empresas y/o personas ocupadas en actividades no organizadas* (tanto en términos jurídicos como capitalistas), *que utilizan procesos tecnológicos simples y que además están insertas en mercados competitivos*. Asimismo, Lipton (1984, en Ludmer, 2019) utilizó como unidad de análisis a las SIU -propuestas por la PREALC y la OIT- y destacó tres “condiciones” que se cumplen para considerar a las empresas dentro de este sector: el solapamiento entre el capital y el trabajo, la inserción en mercados de competencia perfecta, y el incumplimiento de las regulaciones laborales.

Estas apreciaciones son relevantes ya que permiten identificar que esta caracterización responde a un proceso que estuvo signado por migraciones que se produjeron en la década del 70 y 80 donde la fuerza trabajadora se organizaba en ocupados por cuenta propia, que no fueran profesionales; trabajadores familiares no remunerados, dueños y asalariados en microempresas de hasta cinco ocupados y a los ocupados en el servicio doméstico (PREALC, 1976, en Ludmer, 2019). Este proceso de organización responde a que los trabajadores y trabajadoras no asalariadas del SIU eran entendidas como una fuente de ingresos para los y las migrantes rurales que no conseguían empleo en los sectores formales evitando la indigencia. Este enfoque también nos permite comprender cómo las microempresas familiares, típicas del sector de la construcción, surgen como una estrategia de subsistencia en lugar de un camino hacia la formalización.

Por ello, cuando se menciona el solapamiento entre capital y trabajo, más la inserción en mercados de competencia perfecta, conviene interpretar que la masa salarial informal compite con la formal en un mismo mercado, con menores niveles de especialización o calificación. En dichos mercados confluyen todos los oferentes, lo cual implica que existan escasas barreras de entrada y escasa o nula regulación del sistema público, lo que habilita el incumplimiento de obligaciones regulatorias y el pago de impuestos. A su vez, Beccaria y Groisman (2015, en Ludmer, 2019) sostienen que, ante la

falta de oportunidades dentro del sector formal, se constituyen tipos de microempresas familiares que responden, a diferencia de una empresa “profesional”, a la generación de ingresos para alcanzar la subsistencia y no la maximización de beneficios.

En efecto, los autores de este enfoque proponían implementar diversas políticas de desarrollo económico y social para combatir la pobreza urbana. Las políticas deberían estar alineadas a ofrecer microcréditos o subsidios destinados a la formalización, que permita fomentar el crecimiento y la modernización del SIU, y a realizar inversiones en el sector moderno, que permita estimular a las empresas para absorber una mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras dentro del plano formal.

Consecutivamente, a finales de la década del 80 se desarrolló el enfoque Estructuralista, como contraposición al Dualista, ya que entienden la informalidad como una parte integral de la economía moderna y no como un sector *atrasado o marginado*, propio de un modo de contratación caracterizado por la ausencia de un vínculo contractual formal (Portes, 1989, en Ludmer, 2019). Por ende, el énfasis lo situaron en las leyes y regulaciones que se aplicaban (o no) en las relaciones laborales, y no en el modo de producción. Esta situación deja en el foco al Estado como principal actor para enfrentar la informalidad mediante la oferta de coberturas sociales del empleo. Producto de las crisis económicas, que nuevamente marcan una condición de movilidad de la fuerza laboral de la formalidad a la informalidad, se originaron relaciones laborales signadas por la explotación y la falta de control, pero en una situación distinta, ya que el Estado poseía la obligación de regular por medio de la aplicación de normas legales.

Otro aporte de los estructuralistas como causal de informalidad, son los procesos de *descentralización productiva* combinados con la *globalización* y la *división del trabajo* de los modelos capitalistas, que en gran medida buscaban flexibilizar e incrementar la eficiencia de su producción para maximizar beneficios (MTEySS, BM, INDEC, 2007; Bertranou y Casanova, 2013; Candia, 2003; en Ludmer, 2019); lo que permitió dar lugar a lo que la autora Philipp (2021) tituló en su artículo, las “*estrategias precarizadoras del capital*”. Por otra parte, Portes y Benton (1987, en Ludmer, 2019) señalaban otra causal de informalidad el exceso de oferta laboral, en consonancia con un movimiento sindical débilmente organizado, que facilitaban el mantenimiento de prácticas informales o tradicionales; en suma, con la existencia de una legitimidad ideológica sobre los arreglos informales que perpetuaban el modo informal de celebración de las relaciones laborales. En el sector de la construcción, por ejemplo, la informalidad persiste en las cadenas productivas debido a la falta de control estatal en subcontrataciones, que permiten a las empresas valerse de la mano de obra más vulnerable.

La tercera dimensión que Ludmer (2019) menciona en su artículo, responde a una corriente que también surgió en la década del 80 y la nominaron enfoque Legalista, desarrollado por Hernando De Soto (Busso, 2005; Giosa Zuazua, 2005; Neffa, 2008, en Ludmer, 2019) que en su línea de investigación analiza el marco legal para explicar la problemática de la informalidad. En la construcción, este enfoque es evidente en las pequeñas empresas que, al incumplir parcialmente con las normativas laborales, prefieren operar en la informalidad para evitar los costos asociados a la seguridad social. De Soto (1986, en Ludmer, 2019) define como informales a *empresas o actividades con fines lícitos que incumplen en forma parcial o total alguna disposición legal, sean leyes, reglamentos o normas*. La causa de este problema de investigación (la informalidad) se debe a la excesiva regulación estatal; consecuentemente, cumplir con dichas obligaciones genera elevados requerimientos de tiempo y dinero, contraponiendo la idea de los beneficios que otorga la formalidad. En respuesta a esta situación, De Soto (1986, en Ludmer, 2019) propone reducir impuestos y minimizar la burocracia estatal para simplificar los requisitos y condiciones que deban cumplir las empresas (Busso, 2005, en Ludmer, 2019); en otras palabras, la solución a la informalidad sería la flexibilización.

Siguiendo esta línea, esta corriente derivó en una opción llamada “*visión de escape*”, que es una línea de investigación publicada por el Banco Mundial (2007, en Ludmer, 2019). La idea de escape proviene de la fuerza laboral informal que “elige” voluntariamente permanecer (o no) en esta categoría al incumplir los requisitos de las normas que los Estados fijan, realizando una apreciación implícita del costo-beneficio de pasar a la formalidad. Este segmento poblacional se caracterizaba por estar integrado por trabajadores independientes calificados que, según el libro del Banco Mundial, en su decisión de permanecer o no en la informalidad, realizan una valoración de la calidad de los beneficios de la seguridad social y en la capacidad de los Estados para verificar y hacer cumplir las normas. A su vez, Ludmer (2019) pone a consideración también que, según su propia revisión histórica, las respuestas que el Estado brinde en relación a incentivos o beneficios sociales que no implican la necesidad de aportar al sistema de seguridad social, pueden darle opción a la fuerza trabajadora sobre permanecer o no en la informalidad (Levy, 2008, en Ludmer, 2019). Por lo cual, muchos contratistas independientes en la construcción optan por no registrarse formalmente debido a la falta de incentivos, evaluando que los beneficios de la seguridad social no compensan los altos costos de regularización.

Finalmente, en su artículo, Ludmer (2019) recupera los aportes de Martha Chen (2007; en Ludmer, 2019), quien pertenece a la Red WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing), que funciona como un centro de investigación,

integra el cuarto enfoque del análisis de la informalidad, mediante una orientación Holístico en relación con el resto de las vertientes. La autora distingue, dentro del conjunto de empleos informales, diversos tipos de ocupaciones: empleadores, empleados, cuentapropistas, trabajadores casuales, trabajadores familiares sin remuneración y trabajadores a domicilio, y destaca la existencia de brechas de ingreso significativas entre los segmentos ocupacionales informales. También señala que los hombres suelen estar sobrerrepresentados en los segmentos superiores de informalidad y las mujeres suelen agruparse en los inferiores. Chen (2012, en Ludmer, 2019) argumenta que este enfoque evidencia la presencia de “*mercados de trabajo multisegmentados*”, lo que deriva en la existencia de una alta heterogeneidad de la informalidad laboral. Las nuevas causas que propone tienen asidero en las normas y tradiciones sociales (como las de género), las cuales rigen la movilidad y el comportamiento de las mujeres que suelen ser predominantemente trabajadoras familiares no remuneradas y productores a domicilio; y, por otra parte, los empleadores informales suelen ser hombres, los cuales a su vez se dedican a ocupaciones hereditarias transmitidas de generación en generación.

Alineado a las ideas de Chen (2012), Ludmer (2019) también reconoce los aportes de Gagnon (2008, en Ludmer, 2019) que entiende que en esta dimensión (la Holística) se reconoce la presencia de transiciones de la fuerza laboral entre los diferentes segmentos, ya sea por las características individuales o por las barreras de entrada en cada segmento. Enfatiza la importancia del entorno institucional como determinante de los movimientos y de la dirección en la que se producen esas transiciones dentro de los distintos segmentos. Las condiciones del mercado, las características de las firmas y las regulaciones del Estado son los factores que condicionan los movimientos de la fuerza laboral dentro del segmento informal. Finalmente, Ludmer (2019) recupera cuatro tipos de escenarios de formalidad/informalidad que fueron recabadas de los aportes de Kanbur (2009, en Ludmer, 2019) que centró su atención en las regulaciones y la capacidad del Estado (o los Estados) de fiscalizar correctamente: i) la regulación laboral aplica y se cumple (formalidad); ii) la regulación laboral aplica y no se cumple (informalidad); iii) la regulación aplicaba, pero la empresa o unidad productiva ajustó para quedar fuera de la regulación; iv) no corresponde aplicar la regulación. Aquí surge el término *enforcement*, que precisamente lo utiliza Kanbur (2009) para sugerir una línea de investigación que analice por qué los gobiernos establecen regulaciones y luego no las hacen cumplir.

A modo de síntesis, se exponen los aportes de cada una de las vertientes que conducen a caracterizar relaciones laborales tanto formales como informales. El enfoque Dualista contribuyó a explicar el segmento de autoempleados en ocupaciones precarias, trabajadores independientes y por cuenta propia. Este enfoque resulta útil y oportuno

cuando se analiza la informalidad en situaciones de autoempleo, no vinculados con empresas formales, insertos en mercados competitivos y con barreras bajas de ingreso. El enfoque Estructuralista reveló la explotación de trabajadores informales por parte del sector moderno de las economías que se valen de mecanismos de tercerización y subcontratación que permiten la minimización de costos, poniendo en perspectiva el rol del Estado en la regulación. Enfoque Legalista considera el *Estado de Bienestar* quien conduce a la informalidad por la incapacidad de control. Así, se propicia la desregulación (o flexibilización) de la normativa, algunas personas tienden a escapar del sistema de regulaciones ya que no consiguen un piso mínimo de seguridad social dentro de la formalidad. Por último, el enfoque Holístico puntualiza la idea de *informalidad laboral multisegmentada* que trabaja con la hipótesis de reconocer la complejidad y heterogeneidad de la problemática, como contraposición a ofrecer explicaciones monocausales sobre la informalidad.

Con esta perspectiva histórica establecida, es fundamental examinar las consideraciones metodológicas que guiarán esta investigación. El próximo apartado detallará los enfoques y técnicas metodológicas empleadas para abordar el objeto de estudio.

II.III Consideraciones metodológicas

El análisis de esta investigación se enfoca en la informalidad laboral dentro del sector de la construcción en la provincia de Santa Fe, específicamente durante el período 2013-2023. Para abordar este fenómeno, se ha desarrollado un enfoque descriptivo que combina técnicas cualitativas como la observación participante, entrevistas semiestructuradas y el análisis de documentos estadísticos y normativos. Estas herramientas nos permiten comprender el contexto histórico y los principales actores involucrados, obteniendo tanto datos cualitativos como cuantitativos para una visión integral del Sector.

El análisis metodológico parte de una combinación de fuentes estadísticas públicas y privadas. Los datos recopilados permitieron mapear a los actores clave dentro del sector de la construcción, considerando las particularidades del sistema de registro y las barreras inherentes a la informalidad. Si bien el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) regula y controla las relaciones laborales en todo el país, el Sector presenta múltiples dificultades en el control de la formalización, debido a la naturaleza fragmentada y transitoria de los proyectos de construcción. Además, los sistemas de

registro, aunque útiles, resultan insuficientes para capturar la totalidad de la actividad, dado que los trabajadores suelen alternar entre empleos formales e informales, en función de la demanda y de las condiciones del mercado.

Para dar soporte en el análisis cuantitativo propuesto, se utilizaron herramientas en el procesamiento y visualización de los datos y la información, lo que permitió un análisis complementario. Las fuentes consultadas incluyen tanto datos nacionales, provinciales y locales, lo que permitió triangulaciones clave con informes de coyuntura (entre otros) del IERIC, páginas institucionales de portales sindicales y de la Cámara de la Construcción, como por ejemplo el programa "Construir 2030". A través de esta triangulación, se busca comprender el grado de impacto que la informalidad tiene en la reducción de costos, la maximización de beneficios, la movilidad laboral (es decir las transiciones de formalidad e informalidad) y otras particularidades que se presentan dentro del Sector, que favorecen procesos de informalidad.

En relación con las entrevistas, éstas fueron grabadas, desgravadas y analizadas en profundidad. Se desarrollaron entre los años 2023 y 2024, y sobre los siguientes ejes temáticos: instrucción y capacitación, requerimientos técnicos en la contratación del personal de obra, la dinámica de relaciones laborales, y las percepciones del grupo de estudio sobre la regularización del trabajo. Los entrevistados, que incluyeron a una arquitecta joven que trabaja en concordancia con el Colegio de Arquitectos local y a un maestro mayor de obras -de "la vieja escuela"- con experiencia en la gestión y/o dirección de proyectos privados y otros públicos, principalmente para obras familiares de viviendas, ofrecieron una visión desde diferentes generaciones y áreas del Sector. Las entrevistas también incluyeron un encuentro clave con un capataz y su cuadrilla, donde se abordaron las dinámicas cotidianas de trabajo y la informalidad funcional.

Los ejes temáticos propuestos –para todos los entrevistados– permitieron obtener información relevante sobre las diferencias, ventajas y desventajas de los métodos productivos, prestando especial atención al rol que ocupan los profesionales según la etapa del proceso en que se encuentre una obra como: la correlación con el sistema constructivo elegido por los clientes, las apreciaciones de las personas sobre las limitaciones de la normativa que limitan la formalización de la masa salarial; cómo se organizan internamente –jornadas laborales– y cómo ello puede impactar en la rotación de las personas en las cuadrillas; la presencia e influencia de actores clave del Sector en las distintas funciones según su pertinencia, las particularidades de los obreros sobre aspectos como educación, formación y desarrollo en el desempeño; como también, proponer una relación directa de esta variable como factor de informalidad. Y también, cómo los vaivenes coyunturales

impactan directamente en las relaciones comerciales (con clientes y proveedores) y laborales (grado de formalidad asociado a exigencias del proyecto).

En la etapa de recolección de datos, se empleó un muestreo no probabilístico de “bola de nieve”, donde las primeras personas entrevistadas facilitaron el contacto con trabajadores del sector. La flexibilidad en las entrevistas permitió no solo abordar los temas previstos, sino también registrar aspectos inesperados, como las jornadas laborales en días feriados y la toma de decisiones del personal en función del avance de las obras. De esta forma, se pudo observar cómo los trabajadores estructuran su actividad laboral, incluyendo la planificación de trabajos en fechas no convencionales, para maximizar la productividad. La observación participante resultó crucial para captar las relaciones interpersonales en el entorno laboral, el nivel de informalidad en las obras, y los desafíos de seguridad. Las notas de campo, junto con los intercambios confidenciales con la cuadrilla, permitieron identificar factores críticos en la regularización del trabajo y las barreras culturales que perpetúan la informalidad en el sector.

Finalmente, las entrevistas semiestructuradas y la observación permitieron analizar las relaciones laborales de las Unidades Productivas Informales desde una perspectiva holística y entender aquellos requerimientos asociados a los puestos de trabajo como determinantes de formalidad. Se profundizó en la necesidad de una mayor capacitación, así como en los obstáculos percibidos por los trabajadores para acceder a la sindicalización y la protección social. Este análisis se complementó con la documentación legal, donde se destacan las barreras que impiden el acceso a derechos laborales plenos en el sector.

Capítulo III. Análisis del material empírico

El desarrollo de este apartado surge a partir de la recopilación de información obtenida en los intercambios con actores del Sector, tales como profesionales, operarios y capataces. Esta aproximación experimental permite abordar el objeto de estudio desde diferentes dimensiones de análisis. En primer lugar, se exploran las prácticas habituales en torno a las relaciones y trayectorias laborales, abarcando lo que en este trabajo se define como “*movilidad laboral*”. Luego, se profundiza en la *fiscalidad* y en la relación entre los entes de control y las obras, destacando las perspectivas críticas y los aportes que emergen de las voces de los entrevistados respecto a estas instituciones. Posteriormente, se analiza la presencia de las *características* estructurales del Sector en las relaciones comerciales, sindicales, estatales, profesionales y legales, afectadas por la volatilidad del contexto macro y microeconómico nacional. A su vez, se examinan los procesos de *precarización* y *flexibilidad* normativa, identificando cómo estos factores condicionan la formalidad de las relaciones laborales en el Sector. Finalmente, se incorporan los *hallazgos* de la observación participante, los cuales revelan matices sobre la dinámica interna de las cuadrillas y las estrategias adaptativas frente a desafíos específicos, como la pandemia y las condiciones laborales. Estos elementos, en conjunto, permiten una comprensión integral y detallada de las realidades laborales en la construcción, contribuyendo a un análisis más completo y profundo del objeto de estudio.

III.I Movilidad laboral

Punto de partida: Lineamientos teóricos del apartado

El desarrollo de este apartado requiere primeramente retomar los aportes de Pastrana, López y Di Francesco (2009) quienes distinguen tres tipos de categorías ocupacionales: el empleador, el cuentapropista y el asalariado. A partir de esta clasificación, es posible analizar cómo los trabajadores de la construcción transitan entre la formalidad y la informalidad, dependiendo de las condiciones del mercado y la intermitencia de las obras. Este proceso es visible en los movimientos de la fuerza laboral, donde los trabajadores, como se observó en las entrevistas, asumen múltiples roles de acuerdo con la demanda de las obras en curso.

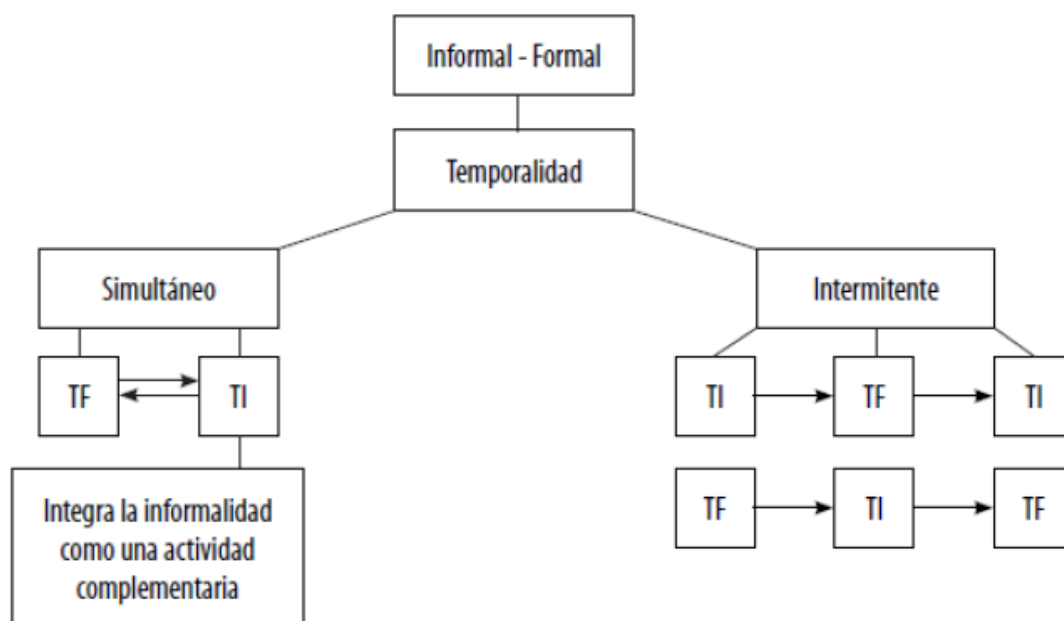
Los datos de Pastrana, López y Di Francesco (2009) reflejan que la construcción tiene uno de los niveles más altos de informalidad en la economía. A nivel sectorial, el 71%

de los asalariados son informales, con un 53% trabajando en unidades productivas informales. Este panorama se complementa con las observaciones realizadas durante las entrevistas al capataz y su cuadrilla, quienes indicaron que es habitual que los trabajadores mantengan simultáneamente trabajos formales e informales. Como se verá en las desgravaciones de las entrevistas, el capataz entrevistado (Entrevistado 3) explicó cómo parte de su cuadrilla realiza trabajos nocturnos en el servicio de recolección de residuos, un trabajo formal con beneficios sociales, mientras que durante el día trabajan de manera informal en la construcción. Esto refuerza la idea de la "doble actividad" descrita por los autores, donde los trabajadores combinan ambas modalidades de empleo para aumentar sus ingresos. En la investigación agregan, según las diversas lógicas que adquieren las contrataciones, otra categorización en tres tipos de modalidades de informalidad/formalidad en la trayectoria ocupacional de los trabajadores: a) siempre trabaja como informal, b) alterna la condición de informal con la formal, o c) siempre trabaja en la formalidad. Para llevar a cabo el análisis proponen ubicar la variable "temporalidad" como un factor preponderante para entender cómo se dan estos trasposos o transiciones.

Para ello desarrollaron dos gráficos que permiten simplificar en dos esquemas las diferentes lógicas. Siguiendo esta línea, en el Gráfico 1 se explican los movimientos que adoptan aquellos trabajadores que alternan las relaciones laborales entre formales e informales. Pastrana, López y Di Francesco (2009) hacen énfasis en que, en general, la fuerza laboral formal adopta simultáneamente la informalidad como complemento de su actividad. Dicha interpretación permite deducir que, cuando se miden (estadísticamente) estos segmentos, pueden identificarse dentro de la población económicamente activa (PEA) a aquellas personas que se encuentran dentro de los subempleados demandantes, siendo una característica de este grupo poblacional trabajar menos de treinta y cinco horas semanales y estar activamente buscando un nuevo o mejor empleo. Entonces, cuando las condiciones contractuales definidas por el empleador varían por la intermitencia de las obras, los empleados pueden migrar de formales a informales según cada proyecto.

GRÁFICO 1

Desplazamiento y articulaciones recíprocas de la formalidad e informalidad

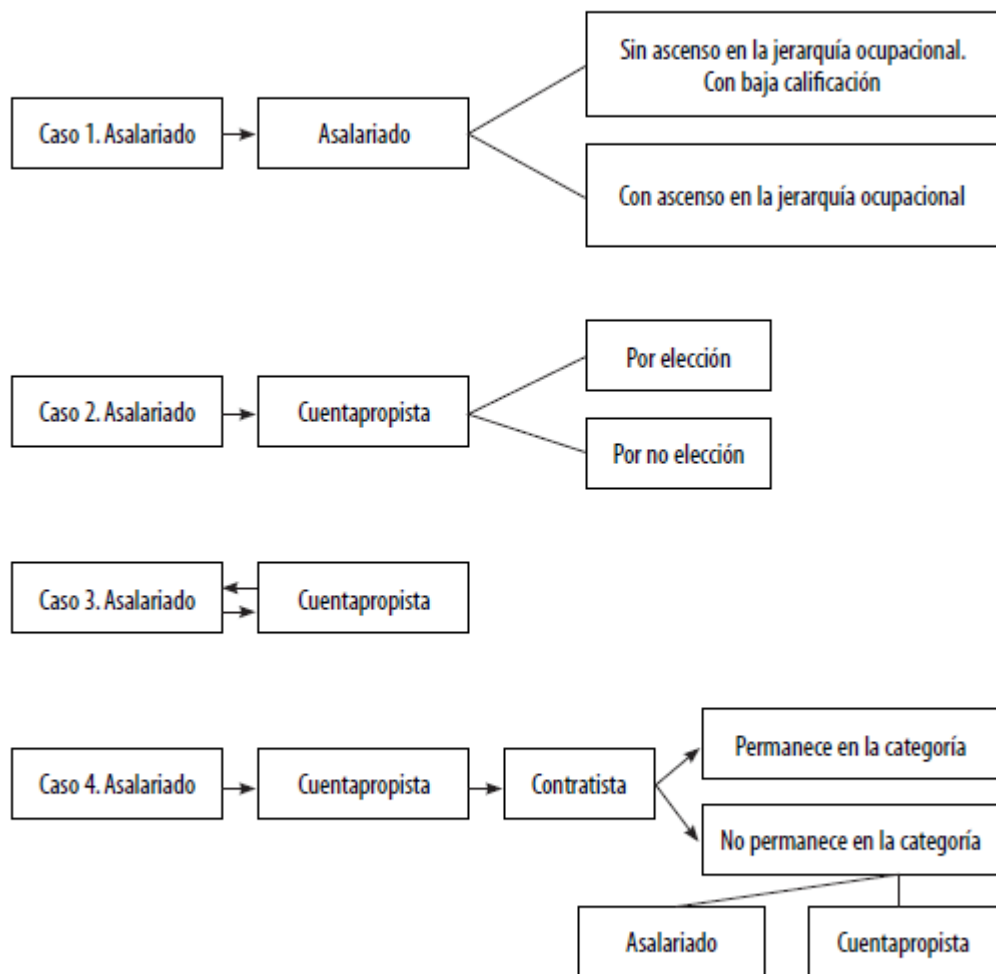


Fuente: Trabajo, ocupación y empleo. Estudios laborales 2008. Pastrana, López y Di Francesco (2009)

Retomando a Pastrana, López y Di Francesco (2009), en el Gráfico 2 se amplían los movimientos ocupacionales en las relaciones laborales, pero aquí los autores desagregan y amplían las transiciones de la fuerza laboral desde diferentes perspectivas, pero con el foco en el "crecimiento" o el desarrollo personal que pueda lograr un empleado que se inicia en las categorías inferiores hasta el perfeccionamiento que le permita ser un especialista y, de ese modo, tener un ascenso en la categoría ocupacional que le permita escalar (en el plano formal de relaciones de dependencia) o convertirse en un nuevo cuentapropista o contratista.

GRÁFICO 2

Movilidad en la categoría ocupacional*



Fuente: Elaboración propia.

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

Fuente: Trabajo, ocupación y empleo. Estudios laborales 2008. Pastrana, López y Di Francesco. 2009.

Producto de las entrevistas, conforme avance en el desarrollo del apartado, surge el análisis de las relaciones laborales tomando como punto de referencia que, como se amplió en el capítulo contextual, la situación macroeconómica del país produjo – específicamente pos pandemia- una importante caída del trabajo en la construcción. A continuación, se describen algunas consideraciones previas a la exposición de los intercambios.

Aclaraciones y referencias metodológicas

Con la finalidad de esclarecer la lectura del siguiente apartado, informaré bajo qué referencias se reconocerá en cada aporte, devenido de las entrevistas, a cada interlocutor para así poder identificarlos claramente:

- **Entrevistado 1:** es la segunda profesional (arquitecta) consultada en la tercera entrevista, fuera del ámbito de la obra. Profesionalmente se desempeña en forma independiente y pertenece a las “nuevas generaciones”. Propio de los intercambios se obtuvo como información relevante que se dedica principalmente a obras de tipo tradicional. Menciona que trabaja en afinidad con el Colegio de Arquitectos local, solicitando del mismo (eventualmente) asistencia técnica, administrativa y jurídica para el normal desenvolvimiento de su profesión.
- **Entrevistado 2:** fue entrevistado en dos instancias un maestro mayor de obras. La primera, fue programada fuera del ámbito de la obra. Para la segunda instancia, permitió el marco para la entrevista con la cuadrilla y además asistió a la obra (por necesidad personal) y eso dio lugar a nuevos aportes o comprobaciones sobre los temas que habíamos abordado en el primer encuentro. Las características destacables de este profesional, en contraposición a la anterior consultada, es su vasta experiencia ligada a proyectos destinados a viviendas familiares, sean proyectos públicos o privados. Además, también resulta relevante mencionar que trabaja con cuadrillas informales, para proyectos que requieren de un grado de formalidad (como pueden ser obras mayores a agentes privados, empresas u organismos públicos).
- **Entrevistado 3:** se desempeña como capataz y/o contratista, puede enmarcarse como agente dentro de lo que previamente definí como Unidades Productivas Informales. Es importante aclarar que el grupo de trabajo que lidera el capataz está conformado (actualmente) por menos de cinco empleados y se dedican, especialmente, a obras tradicionales y remodelaciones. En el intercambio personal y grupal fue consultado siguiendo (no estrictamente) los lineamientos temáticos que se proponían y fue la voz del grupo de trabajo. Esto generó un marco de discreción y confidencialidad conforme las normas, pero permitiendo lograr los objetivos y dando lugar a la aprobación de su parte (y del grupo de trabajo) en realizar efectivamente las entrevistas.

- **Entrevistados 4 y 5:** son obreros de la cuadrilla (peones u oficiales) que intervienen en la reunión de intercambios grupal. Es necesario destacar que, previo a concordar (con el capataz y el maestro mayor de obras) la realización de la entrevista grupal, se notaba alguna resistencia a “dar información”. Una vez planteados y acordados los alcances de mi trabajo, como también de la confiabilidad sobre el anonimato de todas las fuentes entrevistadas, el clima permitió rescatar diferentes aportes de la mayoría de los intervinientes, evidenciando igualmente alguna “resistencia” a emitir “ciertas opiniones”.

En el marco de la observación participante y las posteriores entrevistas, la actividad se realizó un día feriado (20 de junio – Día de la Bandera) que se corresponde con un feriado nacional. Esta situación forma parte de una característica del Sector y evidencia cómo los encargados de dirigir los grupos de trabajo requieren adecuar las jornadas laborales (y en específico la semana de trabajo), siempre negociando con el grupo de trabajo y en función del avance real y esperado de una obra puntual. Estas nociones básicas permiten evidenciar la relación entre las prácticas habituales que conceptualmente se describieron mediante la clasificación de tipos de flexibilidad, pudiendo ser de carácter numérica, funcional, salarial, temporal y externalizar o subcontratar.

Movilidad: contrataciones de personal, requerimientos técnicos de los puestos de trabajo, transiciones, crecimiento profesional.

A continuación, se recupera un fragmento de entrevista que permite reflexionar sobre las incorporaciones del personal y, en su caso, cuáles son los mecanismos (o determinantes) de subcontratación:

Entrevistador: ¿Las otras especialidades? Plomería, electricidad, otros.

Entrevistado 3: Eso lo vamos coordinando con los diferentes especialistas (cuentapropistas/subcontratistas) [...] tenemos un grupo de trabajo, tanto electricista como plomero, intentamos que arregle con el cliente, con las personas que trabajamos, para resolver más ágil. Si lo necesitas cuando se rompe un caño, llamarlo cuando estamos trabajando para guiar y tomar decisiones, como que no queden cables colgando y tratamos que sean conocidos el plomero/electricista.

Entrevistador: ¿Y pintura también?

Entrevistado 3: En el momento que tenía 16-18 empleados, tenía dos, tenían onda conmigo y con el grupo... y ahí agarraba trabajos de ese tipo porque los tenía a ellos, pero ahora se fueron a trabajar para ellos.

Entrevistador: Ok, pero si hoy no tienes pintores y te dicen que hay que hacer pintura, ¿la haces? (considerando la situación laboral actual).

Entrevistado 3: Si tengo otra cosa de albañilería (otra obra esperando), le digo que NO, que se busquen pintor. Ahora, si no tenemos nada, me pongo, nos ponemos, nos amoldamos, porque no hay otra cosa. Tenemos que limpiar el patio (sacar una enredadera) y no hay otra cosa, se lo hacemos, pero nosotros tratamos de dedicarnos a la albañilería.

(Comunicación personal, 20 de junio de 2023)

Como resultado de este intercambio, se identifica que los trabajos que no impliquen tareas o actividades netamente de construcción (obras menores), las cuales se las identifica como *instalaciones* (plomería, gas, electricidad, pintura, terminaciones en materiales alternativos), dependen del tipo de acuerdo (contrato tácito mayormente) que realice el capataz de cuadrilla con el cliente. A modo de ejemplo, si la obra implica un plazo superior a los seis meses donde el contratista principal (capataz de albañilería) acuerda realizar una obra “llave en mano”, pueden ocurrir dos situaciones: I) subcontrata las instalaciones con otros subcontratistas o cuentapropistas conviniendo con el cliente en función de los presupuestos; II) incorpora a su plantel a “especialistas” en cada subtarea/actividad, pero con la misma lógica que el resto de la cuadrilla de albañiles.

Entonces, mediante estos aportes se evidencian diferentes tipos de flexibilidad. Las que funcionan como variables determinantes son la *funcional* y la *numérica*, ya que en momentos de mayor demanda laboral el contratista puede optar entre subcontratar servicios (electricidad o pintura) dando lugar a la flexibilidad de *externalizar*, o bien incorporar personal para que cumpla los roles “vacantes”, lo que da lugar a la flexibilidad *numérica*, donde el grupo de trabajo se adapta (y consecuentemente las tareas, actividades y responsabilidades) para dar lugar al nuevo obrero, y aquí queda manifiesta la flexibilidad *funcional* del plantel de empleados. Sin detenerme en un intercambio en particular, a continuación, veremos cómo se produce la convivencia (como previamente se mencionó) de empleos dentro la formalidad y la informalidad:

Entrevistador (a todos los presentes): Bien, y ustedes ¿tienen esto fijo o hacen alguna changa?

Entrevistado 4: Yo tengo otro trabajo también, de recolector domiciliario de residuos [por medio del Municipio local].

Entrevistador: ¿Por la noche?

Entrevistado 4: Sí, por la noche...

Entrevistador: Y ¿a qué hora terminás ahí?

Entrevistado 4: a las 00:30/01:00... arranco a las 21...

(Comunicación personal, 20 de junio de 2023)

Dentro del grupo consultado (cuadrilla) uno de los obreros comentó que tiene un empleo formal en relación de dependencia en el sector público local como recolector de residuos. Es entendible que esa actividad le brinda los beneficios de la registración, pero permite interpretar que los ingresos percibidos por ello no satisfacen sus necesidades. Por ende, durante el día trabaja en la construcción en el horario matutino–vespertino, ya que le permite incrementar su nivel de ingresos. La relevancia del caso tiene relación con las limitaciones en la medición estadística de la informalidad, ya que, como puede extraerse del intercambio, este obrero puede estar enmarcado en diferentes “segmentos” estadísticos. Es una persona económicamente activa, que trabaja en relación de dependencia (a priori se puede deducir que las cargas horarias serían menos de 35 horas semanales), que por la carga horaria puede ser considerado un subempleado (ya que tiene una segunda actividad que complementa sus ingresos), pero el subempleo puede subdividirse en aquellas personas que “buscan” (otras condiciones laborales) como aquellos que no pretenden tener un nuevo empleo. Por lo tanto, este grupo poblacional puede ser medido e incorporado en segmentos que no se corresponden con la realidad (total) laboral de esa persona, lo cual argumenta el enfoque previo de sesgos en las mediciones.

En el avance de los intercambios, le consulto al capataz acerca de las metodologías de contratación y qué tipo de referencias toma en consideración para incorporar nuevo personal. Nuevamente, aquí quedan explícitas las transferencias de formalidad e informalidad:

Entrevistado 3: [...] pero siempre trato de buscar gente conocida, más en el rubro nuestro, prefiero “malo conocido que bueno por conocer”.

Entrevistador: O sea que ya tenés, no solo la gente que trabajó con vos, pero eso ya te abre un panorama de mucha gente que puede ser, inclusive conocidos

de ellos (la cuadrilla), que puedan ser amigos que te digan, che, necesito laburar cuando tengas... ¿vienen personas así? ¿Acá se presentan?

Entrevistado 3: Ahora como estamos flojo de trabajo, me manda un mensaje alguno de los que estuvo conmigo que están sin trabajo, uno los tiene en cuenta [...] Por ahí los que hace mucho que están consiguen algo mejor y se van, les salió que van a tener obra social y todas esas cosas [...] y te ponés contento porque van a tener mejores condiciones. Por ahí te molesta un poco cuando se van *por lo mismo a trabajar de lo mismo*, y vos decís (por él) si acá estaba bien, qué necesidad tenía; pero bueno por ahí buscan cambiar un poco. Pero la mayoría se va porque consiguen algo mejor o se larga por su cuenta.

(Comunicación personal, 20 de junio 2023)

Los traspasos de formalidad a informalidad se logran advertir cuando manifiesta que, en los casos en que los obreros logran desarrollar ciertas aptitudes, que tienen que ver principalmente con el liderazgo de grupos de trabajo, combinado con competencias técnicas de oficio, es probable que “se larguen por su cuenta” (cuentapropistas o contratistas) y que inclusive sigan ligados mediante trabajos conjuntos o por recomendaciones o bien, compartiendo obreros. Otro aspecto que se destaca es la resistencia a incorporar personal, principalmente en períodos de baja actividad. De la entrevista se obtiene el relato de una obra en donde eran cinco personas trabajando en una vereda, dando a entender que eran demasiados obreros en relación a lo que se esperaba del trabajo. La experiencia manifiesta cómo “los capataces” reducen la nómina de personal en períodos de reducida o escasa actividad, principalmente para mantener al grupo unido y con trabajo, lo cual es una evidencia clara de la flexibilidad *numérica*. La resistencia a incorporar personal depende de las referencias (si ya trabajó previamente con el grupo) y, por otra parte, de la coyuntura y continuidad de obras (flexibilidad *temporal*).

Las personas consultadas expresaron ciertas similitudes en cuanto a la metodología de trabajo, las posibilidades de progreso y superación profesional y técnica dentro de las cuadrillas y si reciben de algún acompañamiento formal para potenciar o adquirir competencias. Al hablar de competencias, no sólo se limita a las categorías inferiores que requieren menores aptitudes técnicas, sino también a aquellas que califican a los empleadores, que en su mayoría son los capataces que tienen contacto con profesionales, como también con las entidades u organismos de control.

Entrevistado 3: Todo se aprende dentro de la misma obra, nadie nació sabiendo. El que recién empieza, por ahí no sabe ni el nombre de las herramientas, las

ven, pero el nombre no lo saben, y bueno van aprendiendo. Pero generalmente en el rubro de albañilería tienen la mayoría la primaria, si tendrían el secundario hacen el currículum, van a una constructora, empresa, metalúrgica o algo de eso. Pero generalmente en el rubro nuestro tenemos toda la primaria. [...] Hoy si me apuraría el trabajo y necesito un medio oficial yo a él (un peón) lo pongo de medio oficial y al que tomo lo pongo de peón.

Entrevistador: En cuanto al trabajo, ¿cómo suelen organizarse? ¿Alguno tiene función específica?

Entrevistado 3: Está el oficial especializado en hacer mezcla (en broma), el que oxigena los ladrillos (risas), pero en general está el medio oficial y el oficial. Cuando lo ponen en blanco, le ponen al *oficial* categoría de *medio oficial* en los recibos de sueldo, pero “la tiene clara”. Pero ellos (empleadores, contratistas principales), para pagarte el mínimo te ponen medio oficial, que tiene que leer planos (el oficial) y esas cosas es cierto, pero para las obras sencillas los planos son sencillos, no como obras grandes o para grandes empresas. Está el oficial y el peón de albañil.

Entrevistador: Y ¿van rotando? O ¿se desarrollan en alguna especialidad?

Entrevistado 3: Por ejemplo, éste (señalando a uno de los peones) anda bien con la cuchara, pero por ahí te dice: quiero ser peón nomás. Y, por ejemplo, mi hermano, el que se fue a Córdoba, no le gusta tener compromiso, a él le gusta “hacer mezcla, mojar ladrillos, reírse, no estar concentrado”. El trabajo de albañil es complicado, tenés que estar concentrado en lo que hacés, tener compromiso. Por ahí no hay mucho para hacer y tenés que limpiar; por ahí el trabajo de peón es para hacer menos trabajo, pero terminan haciendo el trabajo más pesado.

(Comunicación personal, 20 de junio de 2023)

Luego de la recuperación de los recortes de entrevistas, se advierte que, aquellos obreros que desarrollan aptitudes en cualquier especialidad, tienen posibilidades de “buscar algo mejor”, lo cual generalmente se asocia a trabajos en relación de dependencia dentro del plano formal, que significa para los asalariados mejoras en las condiciones de seguridad social, salud, ingresos y eventualmente continuidad. Esta situación ofrece una clara evidencia de que el nivel de estudios o la instrucción, en suma, con nuevos conocimientos y destrezas que incorpore un asalariado en su “carrera” laboral, puede significar una puerta de ingreso a mejores condiciones de empleo y por ende mejoras en el “estatus” de la persona.

Continuando el análisis del material empírico, a continuación, se realiza una mención sobre las jornadas laborales flexibles, la organización del trabajo y contrataciones de personal; pero en este caso me sitúo en la perspectiva de los profesionales, para aportar una mirada distinta sobre cómo estas particularidades son vistas desde el campo técnico/profesional del oficio y cómo se producen, en la práctica, la adquisición de nuevos conocimientos. Aquí surgen los siguientes enfoques:

Entrevistador: ¿Con qué frecuencia cambian los equipos de trabajo (cuadrilla)?
¿Cómo suple la falta de estabilidad en el rubro?

Entrevistado 1: Transita mucha gente, capataz es siempre el mismo. Dentro de la cuadrilla se dan muchas rotaciones, en oficios (categorías y especialidades) menores hay mayor informalidad -sabemos los que te van a fallar-. Gasista matriculado sí o sí. Instalaciones, plomero: lo que hay. Electricista: tiempo, calidad y disponibilidad. Los revestimientos, terminaciones, pintura, mobiliario se contratan o cotiza todo aparte: pueden ser empresas o particulares. Mi medio de generación de clientes y proveedores es por medio de recomendación del Colegio de Arquitectos y, por lo general, lo que el cliente contrata (del profesional) es el servicio de diseño y la dirección de obra.

(Comunicación personal, 23 de enero de 2024)

Por otra parte, como complemento al enfoque de la arquitecta, el maestro mayor de obras expone lo siguiente al ser consultado sobre “programas de formación” disponibles para la fuerza laboral:

Entrevistador: ¿Tiene conocimiento de programas de formación que se están implementando desde el Ministerio de Trabajo, la UOCRA u otros ámbitos?

Entrevistado 2: Acá las personas aprenden en la obra y en la medida en quieren y pueden (por las posibilidades que otorgue el capataz). Te doy un dato, cualquier material en la bolsa tiene instrucciones de uso, ¿vos crees que alguno la lee? Viene una caja de cerámicas y dice (el empaque) ésta va con *dobles empastes*, la junta tiene que ser de 3mm. Entonces el empaste lo tenés que poner en la placa (cerámica) y en la carpeta (suelo). Vos llegás a la obra y suponés que el “tipo” (albañil) que está colocando tendría que saber, está con la llana (herramienta) y le digo (al albañil): che, ¿vos le pusiste a la placa? -¡Ah no! (respondió el albañil); -Vos leíste la caja? -¡Ah no! -Le digo: bueno, levantá todo. Pero ya puse como cuatro, -No importa, levantá todo.

[...] cuando se prepara la mezcla, el que lo hace es el peón (ayudante), no el oficial, por lo cual la capacitación debe ser para todos. [...] todos necesitan ser capacitados y no hay capacitación en ningún gremio para ninguna especialidad. Tampoco algo que establezca qué categoría le corresponde a cada función, habilidad o destreza.

(Comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

En este caso, los profesionales brindaron elementos que permiten materializar las características que previamente habían sido mencionadas con respecto a la baja calificación de la fuerza laboral. En el primer caso, en la entrevista con la arquitecta, menciona que tiene en su agenda de contactos al menos tres tipos de contratistas que varían en la relación precio-calidad a la hora de presentar presupuestos a sus clientes. Entre otros aspectos, esto determina el nivel de especialización de algunos grupos de trabajo, pero en ambos casos, queda en evidencia que existe una falta de certificación de conocimientos, aptitudes y habilidades o destrezas; que impiden a los operarios certificar sus competencias, limitando el desarrollo o crecimiento profesional en el Sector.

El análisis de la movilidad laboral destaca las tendencias y patrones que afectan la dinámica del empleo en el sector. Comprender estos aspectos fue crucial para evaluar el impacto en la eficiencia y sostenibilidad de la fuerza laboral en el sector de la construcción. Para obtener una visión más completa del contexto laboral, es necesario considerar el papel de los entes de control y la fiscalidad en el sector. El siguiente apartado abordará cómo estas entidades influyen en el sector mediante la gestión y regulación de los entornos laborales, dejando en evidencia los reclamos y contribuciones que emanan de los entrevistados en tono crítico con dichas entidades.

III.II Fiscalidad: el rol de los entes de control en el Sector. Reclamos y contribuciones

A continuación, me sitúo en la perspectiva del ecosistema de control que ejercen las diferentes entidades dentro del Sector, para lo cual es conveniente retomar los aportes de Pastrana, López y Di Francesco (2009)¹⁴ quienes señalaron:

¹⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Trabajo, ocupación y empleo. Estudios laborales 2008. (2009)

Los bajos niveles de educación formal y de calificación laboral son percibidos como una razón que contribuye a limitar las posibilidades de incorporarse como asalariado formal en la construcción y de acceder a otros ámbitos del mercado laboral que ofrecen condiciones de mayor estabilidad. A ello se suma, la escasez de espacios institucionalizados de capacitación, que sean de fácil acceso para los trabajadores y que otorguen la correspondiente acreditación de las competencias ocupacionales. Además de la falta de conocimiento de los programas de formación que se están implementando desde el Ministerio de Trabajo, la UOCRA y otros ámbitos.

Las diversas entrevistas dan cuenta de esta situación, la cual resulta algo controvertida, ya que existe un reclamo de las partes (del sistema productivo) principalmente en remarcar que las entidades no sólo deben cumplir el rol de policía, sino también de agentes que propicien la capacitación y registración; que conduzca o posibilite que más trabajadores gocen de las ventajas de la formalidad laboral. En relación a esto, expongo algunos comentarios extraídos de los intercambios:

Entrevistador: ¿Qué tipo de relación tienen ustedes con el Sindicato?

Entrevistado 3: Ellos, si no te sacan información a vos, van al cliente o al que inicia la obra, pero de alguien se agarran; y nada, te hacen la multa. La multa por no trabajar en condiciones, lo de seguridad (elementos de protección personal - EPP) y toda la mar en coche, por no estar inscripto.

Entrevistador: Y después de eso ¿queda todo en la nada?

Entrevistado 3: Sí, estoy siempre en la misma, mientras que trabaje en negro me va a pasar siempre lo mismo, te van a caer porque no haces los aportes.

(Comunicación personal, 20 de junio de 2023).

Por medio de estos intercambios, se nota un grado de desconformidad del capataz con los procesos de fiscalización de las relaciones laborales. Aquí se considera la valoración personal del entrevistado en relación a la permanencia en la informalidad, en contraposición con los beneficios de la formalidad, lo cual tienden a tomar tonos grises en diferentes oportunidades y con diferentes dinámicas. Además, se pudo obtener de las entrevistas, aportes propios de los actores que encarnan los roles de gestión y de operación, en compromiso con una “posibilidad de cambio” de las relaciones laborales, que permitan generar procesos de formalización, pero por medio de un “acompañamiento” de parte de las entidades de control. A continuación, se presentan algunas proposiciones:

Entrevistador: ¿Cree usted que hay una falta de protección laboral en el rubro construcción? ¿Por qué?

Entrevistado 2: Sí, totalmente. [...] ninguno está cumpliendo con la tarea que tendrían que hacer, que es terminar con la informalidad de la obra, capacitar a la gente para que tenga una idea de cómo hacer una factura, pagar las leyes sociales por los empleados que tiene, por más que creo que no es un cambio que pueda generarse de un día para el otro. Por ejemplo, que sea un proceso de 10 años, donde vas capacitando a las personas para que entiendan que no pueden trabajar en la informalidad, que un día va a ser viejo y va a necesitar jubilarse. Entonces, como para suplir esta falta, en general los clientes pagan un seguro (por accidentes) para protegerse en esas eventualidades, pero no porque realmente exista una consciencia.

Entrevistador: ¿Consideras que puede ponerse un piso o base de registración para que las personas tengan acceso a servicios básicos?

Entrevistado 2: Sí. Creo que depende de que el Ministerio de Trabajo y el Sindicato trabajen en este tema en conjunto, principalmente porque UOCRA tiene la obra social. Hoy el 90% de los que están afiliados a UOCRA son empleados de empresas que tienen ART o que están inscriptos y poseen obra social. Todos los demás están “en negro”, que es el 90%. [...]

[...] Yo como profesional no tendría que dejar que entren informales, pero si yo hago eso, ¿a quién le hago la casa?”. Hay una cuestión de consciencia en la sociedad de que el albañil viene a laburar y “no te da una factura”, el plomero igual, como el electricista que se te puede “quedar pegado”. Entonces, quien contrata es el cliente a una cuadrilla. Los contratos no son habituales y tampoco sirven de nada porque no tienen validez, ya que deberían tener una registración formal como cualquier otra empresa constructora.

[...] Yo los carteles no los pongo más, porque la última vez que el Ministerio de trabajo inspeccionó la obra, ¿qué pasó? El que se ahorró la plata es el cliente; a mí me contrató como director de obra y me pagó por mes como si fuese un sueldo. A su vez el Ministerio (Secretaría), en vez de ubicar a los propietarios del lugar (lote, manzana, etc.), chequear en el Municipio el titular de la propiedad y a partir de ahí notificar al cliente. No, como yo tenía el cartel puesto afuera, Estudio “x”, dirección, etc., toman mis datos y me envían la notificación a mí. ¿Y el cliente qué hizo? Se desentendió y quien tenía la multa era yo. El albañil hizo su plata, el cliente se ahorró

un montón, y yo que cobraba como un sueldo por mes me tuve que hacer cargo de la multa del Ministerio.

(Comunicación personal, 22 de mayo 2024)

En relación a las perspectivas relacionadas a las desconformidades de algunos actores, al consultar al capataz se recuperan los siguientes comentarios que demuestran el descontento con los representantes sindicales y otros organismos:

Entrevistado 3: [...] Ellos (los representantes del Sindicato) no vienen con el fin de mejorar la calidad de trabajo de los obreros. [...] Si no convenís con ellos, te traen el Ministerio de Trabajo a la obra, te paran la obra, te cae la multa y al mes siguiente te caen a ver si todavía estás trabajando o si cambió tu situación laboral, si te estás inscribiendo.

Entrevistador: Pero es ya la Secretaria, no es la UOCRA...

Entrevistado 3: Y a ellos (los obreros) ni los citan, eso que tienen todos sus datos: teléfono dirección. Lo que ellos podrían hacer es pactar, bueno en la semana que viene o el mes que viene venimos y queremos ver esto: baño químico, la ropa. Listo, uno hace el sacrificio y lo hace. [...] Bueno, andá inscribiendo de a uno, uno por mes, y así vamos a ir viendo y haciendo el seguimiento. No, no les interesa porque como te digo tampoco les interesa ellos (los obreros), porque tienen todos sus datos y ni siquiera los llaman para preguntarle: che ¿la empresa sigue en la misma? Bueno, vamos a ir a hablar con tu patrón porque esto no es así... No, nada.

(Comunicación personal, 20 de junio 2023)

Estos recortes permitieron identificar algunas cuestiones. Por un lado, hay un compromiso real (de los actores del sistema productivo) en que los grupos de trabajo se formalicen, pero entienden que no es un proceso que pueda lograrse de forma autónoma o individual (ya sea para contratistas o profesionales) sino que requieren de una predisposición y acompañamiento por parte de la UOCRA y la Secretaria de Empleo. Consideran que, por medio de acuerdos formales, se pueden iniciar procesos de formalización de la fuerza laboral a medida que transcurre el tiempo, de forma que estas pequeñas unidades productivas cumplan con los requisitos que se les exigen.

Por su parte, también el profesional deja de manifiesto que asume que debería tener trabajadores formales en sus obras o proyectos, pero eso modifica la estructura de costos y el destino de su trabajo principalmente, el cual está destinado a la clase media, que generalmente tiene menos recursos y los gestiona en función de “su bolsillo”. Esto es un

disparador, ya que considera que la responsabilidad de contratar formalmente a todos y cada uno de los que pasan por una obra, es del cliente.

Luego de recuperar las experiencias de los entrevistados, y considerando que en diferentes apartados del trabajo se abordó el rol de los entes de fiscalización, los aportes muestran dos situaciones. Por un lado, la incapacidad de las entidades en ejercer real y efectivamente las funciones que están previstas que cumplan y, por otro lado, la falta de instrucción o conocimiento de las herramientas que proveen estas entidades para conducir a procesos de formalidad, teniendo en cuenta que el IERIC posee (al menos en su portal institucional) estrategias que posibiliten, por ejemplo, certificar las competencias de los trabajadores.

El papel de los entes de control y la fiscalidad es fundamental para garantizar la transparencia y la regulación adecuada dentro del sector. Los reclamos y las contribuciones que se gestionan tienen un impacto significativo en la operación y sostenibilidad del sector de la construcción. Con esta perspectiva sobre la fiscalidad y el rol de los entes de control, es importante analizar cómo las características generales del Sector influyen y/o conducen en la informalidad. El siguiente apartado explorará estas dinámicas y sus efectos sobre el empleo.

III.III Características generales

Esta sección proporciona información sobre los rasgos generales del Sector – previamente descritos- que se identificaron luego de los intercambios y que brindan algunos matices que se suscitan en las obras. Se realiza un análisis transversal de las peculiaridades mencionadas previamente en este capítulo -la movilidad laboral y la fiscalidad- en entornos macroeconómicos dinámicos.

A continuación, se retoman diversos aportes derivados del trabajo de campo. Previamente se mencionó que la observación en obra y las entrevistas al grupo de trabajo se realizó un día feriado, lo cual constituye una práctica habitual (principalmente en la informalidad) que se utiliza a menudo para lograr un mayor avance de la obra. En relación a esto, el profesional que proporcionó el contacto comentaba lo siguiente:

Entrevistador: ¿El sistema productivo puede condicionar la formalidad de un proyecto?

Entrevistado 2: Para construcciones industrializadas no necesariamente utilizan mano de obra formal.

Entrevistador: ¿Cómo son las jornadas laborales?

Entrevistado 2: Hay flexibilidad de jornadas u horarios en función de avances, principalmente en la construcción de viviendas. Pueden variar los turnos en función de los tipos de obras y los avances. Si en el lugar donde se trabaja no hay personas habitando, hay más flexibilidad y comodidad para ordenar las personas y trabajos, se complica en caso contrario. Además, la importancia de la coordinación de los diferentes “sub trabajos” que se van realizando que requieren mayor coordinación, como ser: electricista, plomero, gasista, revestimientos, pinturas, otros. Es muy importante la planificación.

(Comunicación personal, 22 de mayo 2024)

Este primer fragmento, permite explicar que, si bien los métodos constructivos pueden ser un condicionante de formalidad, no son determinantes. Es decir, independientemente del sistema que utilicen (tradicional, semi-industrializada o industrializado) no necesariamente es una condición que excluya la informalidad. Lo que sí puede dar lugar a relaciones laborales formales, es el grado de especialidad de los obreros, y en mayor medida, de los requerimientos que una empresa (constructora) con respecto al “oficio” de cada empleado. Por mencionar un ejemplo, aquellas empresas que se dedican a obras de ingeniería o que utilizan tecnologías modernas (en equipos o herramientas) es posible que soliciten ciertas “condiciones” de la oferta laboral que pueden enmarcarse dentro de relaciones laborales formales.

A continuación, se mencionan otros matices relacionados a características del Sector que condicionan las relaciones laborales, tomando como ejes la flexibilidad funcional, numérica, salarial y la externalización (o subcontratación):

Entrevistador: ¿Suelen realizar trabajos extras?

Entrevistado 2: En mi caso no se hace, principalmente trabajo con cuadrillas informales. Por lo general, se coordina directamente con el capataz (contratista - cuentapropista) mencionando que deben terminar un trabajo en un determinado plazo y eso significa para el cuadrillero asumir la responsabilidad de la terminación dentro del plazo. Yo marco la cancha y ellos deben cumplir lo estipulado.

(Comunicación personal, 22 de mayo 2024)

Por su parte, el capataz deja algunos aportes sobre las condiciones laborales en función de la organización del grupo de trabajo realizando una analogía sobre la situación

actual, en relación a la escasez de trabajo y cómo ello impacta directamente en dicha conformación:

Entrevistador: ¿Cómo está este momento en relación al actual –oferta y demanda de trabajo- y cómo organizas los grupos de trabajo?

Entrevistado 3: Y, yo en otro momento paseaba las herramientas por las obras; y hoy tengo ésta sola. Llegamos a ser 16/18 obreros entre hermanos, cuñados, sobrinos. A mí, por ejemplo, me caen los de la UOCRA y yo les comento que somos familia, y uno por ahí inscribirse no puede porque no agarrás el trabajo. Hoy en día la gente busca presupuesto, más hoy como está la situación. Es competir contra las empresas, por lo que tengo que cobrar el metro de revoque tres veces más de lo que lo cobro para poder hacer los aportes y “la mar en coche”, entonces es complicado. Yo creo que el 90% - “si no me quedo corto” - no están inscriptos. Pueden tener alguna cobertura (seguro de vida) que se conviene con el cliente, pero hacer los aportes, ninguno. ¡No hay otra!

Entrevistador: ¿Hay obras?

Entrevistado 3: Hoy hay, pero pelean precios y piden muchos presupuestos. Pero la mayoría son fondos de inversión y la gente (clase media) no tiene acceso al crédito.

Entrevistador: Según lo que me comentaste, esta semana se tomaron el lunes para seguir avanzando jueves y viernes... Por lo general, ¿qué hacen? ¿Según el avance de obra van viendo si descansan o trabajan o lo aprovechan siempre?

Entrevistado 3: No, si en la semana hay un feriado nos lo tomamos. Si son dos feriados en la semana no, lo hablo con ellos si se quieren quedar en su casa un día sí, pero ya dos es mucho. Más en el rubro nuestro.

(Comunicación personal, 20 de junio 2023)

El factor coyuntural es un dinamizador (positivo y negativo) en la organización de los equipos de trabajo como en la contratación, y eventualmente en la subcontratación, de la fuerza laboral. Los aportes del profesional consultado, muestra los rasgos de la flexibilidad salarial asociada a la reducción de costos y a la condición de temporalidad. Cuando el capataz menciona que tuvo momentos en los cuales dirigía entre dieciséis y dieciocho personas, claramente muestra cómo la coyuntura nacional, alineada al aumento de los ingresos de la “clase media”, propician la demanda laboral. Esta situación requiere

que el capataz aumente, e inclusive reorganice, los planteles de operarios, como clara evidencia de la flexibilidad numérica, funcional, temporal y de subcontratación.

En línea con el contexto macroeconómico, en la entrevista se propuso al profesional una afirmación de Pastrana (2009) en donde considera la informalidad funcional a los contratistas y/o empresarios como mecanismo de reducción de costos, y consecuentemente de obtención de mayores beneficios, dada la importancia del valor de la mano de obra en una construcción o reforma. A continuación, algunos recortes de entrevista en donde expone su opinión al respecto:

Entrevistador: ¿Qué opinión tiene al respecto?

Entrevistado 2: El que se ahorra la plata es el cliente, que es el 90% de la construcción en Rafaela. Si la clase media tuviera un ingreso un poco mejor que permita poder contratar albañiles en blanco, eso sería muy bueno. De todos modos, hoy, los que hacen departamentos (que no es la clase media), para hacer negocios no tienen problemas con la Secretaria de Trabajo, el Sindicato y eso es muy loco, que los que hacen negocios hoy estén trabajando con la informalidad. Por eso es tan rentable ese nicho (hacer departamentos).

Entrevistador: En función de las últimas reformas implementadas por el gobierno nacional, ¿en qué medida cree que la situación económica actual puede incidir en su trabajo, estabilidad, familia, entre otros?

Entrevistado 2: La flexibilización está buena. La mayoría son trabajadores *golondrina*. Hoy están en Chubut, se termina y al tener el fondo, tienen los aportes y si tiene oficio puede conseguir trabajo en diferentes ciudades y proyectos. Con respecto a las medidas del gobierno, mientras la clase media *no tenga un mango* lo veo complicado; porque en estas condiciones los que pueden construir son los que tienen plata. La clase media con los PROCREAR estuvieron bien, se metieron en un crédito que pagaban más o menos lo mismo que un alquiler, que hoy también se dispararon. Pero lo importante es que lo que quedó bajo es el ingreso. El alquiler se fue a lo que vale el alquiler, el problema es que un empleado no gana lo que tendría que ganar.

(Comunicación personal, 22 de mayo 2024)

EL profesional ofrece su mirada crítica tomando como punto de referencia la influencia del contexto nacional alineada con la idea de que el segmento al cual generalmente presta servicios, necesariamente requiere de mayores ingresos para la clase media, como de programas (nacionales) de financiamiento. También ofrece dos menciones

relevantes, la primera se interpreta como los proyectos de mayor envergadura (generalmente asociados a fideicomisos constructivos), que no necesariamente trabajan en la formalidad plenamente, inclusive con alguna complicidad de los entes reguladores. Esta situación está alineada a las nociones de maximización de beneficios por medio de la reducción de costos. El segundo elemento está ligado a su mirada positiva sobre la flexibilidad, inclusive atribuyendo el adjetivo para algunos obreros de "golondrina", el cual se utiliza para describir a aquellos empleados que van "en busca" de trabajos, inclusive por diferentes zonas geográficas. Lo importante de este punto es que, aquellos que pueden tener esta característica, necesariamente deben o pueden tener alguna especialidad, eventualmente reconocida (maquinistas, soldadores, entre otros).

Siguiendo con el análisis de las entrevistas, retomo una idea muy instalada que se relaciona con el rol asumido por el Estado nacional a partir de la implementación de planes de empleo y/o subsidios, y cómo estos funcionan como un factor condicionante en términos de flexibilidad salarial:

Entrevistador: Recuerdo un último punto importante, la presencia del Estado por medio de planes o asistencias sociales como determinante de informalidad.

Entrevistado 2: Me sucedió con unas casas que construyeron en un barrio de la ciudad, donde trabajé como sobrestante para una empresa de Santa Fe. Se contrató un grupo de albañiles y cuando querían formalizar a alguno, decían: "¡No, pierdo el plan!".

(Comunicación personal, 22 de mayo 2024)

Este fragmento es especialmente relevante, ya que pone en evidencia el desconocimiento de los trabajadores informales sobre los beneficios de la formalización. A pesar de sus dificultades, la formalidad brinda "ciertas garantías" que los beneficios sociales no logran cubrir por completo.

El trabajo de campo fue sumamente valioso, ya que las entrevistas arrojaron múltiples hallazgos. Sin embargo, en ocasiones resultó difícil categorizar estos aportes en dimensiones claras. Por ello, se seleccionaron fragmentos que ilustran algunas dinámicas arraigadas en el ámbito laboral y en el Sector. Durante las entrevistas hubo momentos de interrupción, preguntas que generaron silencios, respuestas repetitivas y, en algunos casos, información inconclusa o confusa. Aclarado esto, a continuación, se presentan contribuciones que no responden a preguntas específicas, sino que surgieron a partir de ejemplos de situaciones personales introducidas para facilitar que los entrevistados se expresaran libremente:

Entrevistador: Realizo un comentario sobre el alcance de mi trabajo, ofrezco como opción la intervención del Sindicato en el momento de relevamiento para que se encargue de crear los registros para dar cobertura de salud y previsional, asistencia a los contratistas para iniciar el proceso de formalización de las cuadrillas, sobre todo para asegurar cuestiones básicas...

Entrevistado 3: Yo, si las cosas serían claras de parte de ellos, ver, probar. Que el cliente se haga cargo del gasto fijo mensual incluido en el presupuesto. Yo a esta altura de mi vida no pagaría o haría aporte jubilatorio, ya tengo 48 años, no me voy a jubilar nunca; pero a mis empleados, mejorarles la situación y eso sí. Pero que vaya todo de la mano, no que salga todo de uno, al cliente involucrarlo, porque por ahí ellos buscan precio y no les importa si están inscriptos o no, se *lavan las manos*, que cuando surjan los problemas que todos nos hagamos cargo. Me pasó en una obra que el cliente dijo que "no", era dividir entre el arquitecto y yo la multa del Ministerio de Trabajo -en ese tiempo eran 120 mil pesos, mucha plata, te estoy hablando hace 6 años atrás-. Y nos hicimos cargo con el arquitecto porque él mismo le dijo: *vos sabias que él no está inscripto y le diste el trabajo igual*. Entonces, cuando pasan estas cosas nos hacemos cargo todos o ya de entrada marcarle la cancha, este es mi presupuesto y esto es aparte (los aportes), porque yo necesito trabajar tranquilo, porque si me cae una inspección, acá están los papeles.

(Comunicación personal, 20 de junio 2023)

El fragmento resalta una marcada desconfianza hacia el sistema de formalización laboral y previsional en el sector de la construcción. Si bien reconoce la importancia de mejorar las condiciones laborales de sus empleados, su postura es que la carga económica de la formalización no debe recaer exclusivamente en el contratista. La experiencia narrada sobre la multa impuesta por el Ministerio de Trabajo refleja cómo, en la práctica, los costos de la informalidad se distribuyen de manera desigual, muchas veces afectando directamente a los intermediarios (contratistas, arquitectos) y eximiendo de responsabilidad al cliente. Esta situación expone una de las principales barreras para la formalización: la percepción de que formalizar el trabajo implica un costo que solo los trabajadores o contratistas deben asumir, lo que resulta en una resistencia generalizada hacia la regularización laboral.

El Entrevistado 3 también ofrece una visión pesimista sobre los beneficios del sistema previsional, especialmente en un contexto donde alcanzar los años requeridos de aportes es prácticamente imposible para quienes han trabajado informalmente durante gran parte de su vida. La preferencia por "vivir el día a día" revela una falta de confianza en el sistema y la percepción de que los aportes jubilatorios no ofrecen una recompensa

tangible, salvo la posibilidad de acceder a una obra social. Esta actitud, compartida por muchos trabajadores del sector, contribuye a perpetuar la informalidad, ya que la inversión en la formalización no se percibe como beneficiosa a largo plazo.

III.IV Precarización: la flexibilización como mecanismo de informalidad

El término flexibilización se abordó previamente para explicar cómo los aspectos normativos permiten reducir las barreras de ingreso y salida del "sistema" de relaciones laborales, y, en algunos casos, también comerciales. Los aportes de las entrevistas ofrecen matices que permiten calificar la normativa como "flexibilizadora", ya que no promueve una mayor registración de la masa salarial. Incluso en períodos recesivos, facilita el deslinde de responsabilidades de las partes mediante contrataciones informales. Uno de los fenómenos más relevantes en la dinámica laboral del sector de la construcción es la formalidad parcial, donde el empleador cumple solo con algunas de las obligaciones legales, dejando de lado otras fundamentales, como los aportes previsionales o el pago de días de baja por enfermedad. Este tipo de situaciones refleja cómo la flexibilización normativa facilita un ambiente de informalidad, incluso en relaciones laborales que, en teoría, deberían ser completamente formales.

Entrevistado 2: ¿Le mencionaste la experiencia del empleador sobre los aportes que te descontaba?

Entrevistado 3: Sí, le comenté que trabajé bajo patrón desde el 90 hasta el 2003.

Entrevistador: ¿Encima te descontaba los aportes? (ríe)

Entrevistado 3: Ah, bueno... ese empleador me hizo los aportes desde el 97 hasta que dejé (la relación laboral). Nosotros estábamos trabajando para una empresa (frigorífico) porque el cliente exigía tener el personal "en regla", y estuvimos ahí un año. Yo ya estaba cansado de estar encerrado ahí adentro, acostumbrado a moverme cuando una obra se hace larga y quiero irme. Bueno, el empleador me tuvo que inscribir para que podamos entrar a trabajar y me hacía los descuentos por quincena.

Entrevistador: ¿Te descontaba lo que él debía aportar?

Entrevistado 3: Claro, en su momento, me descontaba un día de trabajo por quincena en concepto de contribuciones. Eso fue en el 97, y en el 2000 tuve un accidente (In itinere, sin especificar). Estuve 15 días en casa y no me los pagó. Averigüé y me dijeron que solo había pagado los aportes de un año sobre los seis que trabajé.

Entrevistador: ¿O sea que te descontaba, pero no lo pagaba?

Entrevistado 3: Claro, y lo único que le pedía era que me pagara lo que me descontaba. Me dijo que debía esa plata y que algún día la iba a pagar. A lo que yo le respondí: "Pero vos me la descontaste". Nunca volví a preguntar.

(Comunicación personal, 20 de junio 2023)

En el caso relatado por uno de los entrevistados, se observa cómo su empleador lo inscribió parcialmente en el sistema formal de trabajo durante varios años, realizando los descuentos correspondientes a los aportes previsionales. Sin embargo, el empleador no efectuaba los pagos de dichos aportes, dejando al trabajador desprotegido en términos previsionales. Aunque el trabajador exigía el pago de los aportes descontados, el empleador respondía que esa deuda la pagaría "algún día", desplazando la responsabilidad al sistema o al propio trabajador. Este ejemplo ilustra las contradicciones inherentes a la formalidad parcial, donde el trabajador puede estar registrado, pero no recibe los beneficios completos de la formalización. Además, muestra cómo los empleadores, en lugar de asumir completamente su responsabilidad, suelen culpar al trabajador o a las circunstancias por la precariedad laboral.

Este tipo de prácticas contribuyen a perpetuar la inseguridad y la informalidad en el sector. Sin embargo, para comprender realmente cómo se viven estas dinámicas en la práctica cotidiana, es necesario explorar las relaciones y estructuras dentro de las cuadrillas en las obras, donde la informalidad y la flexibilidad laboral encuentran un terreno fértil.

III.V Hallazgos de la observación en obra

A través de la observación participante se pudo apreciar la composición de las cuadrillas, la organización de las jornadas laborales y la adaptación a contextos cambiantes como la pandemia. Estos aspectos revelan una serie de prácticas y acuerdos informales que permiten mantener la productividad y cohesión del grupo. Estos hallazgos ofrecen una mirada empírica sobre los mecanismos internos que sostienen la dinámica laboral en el

Sector, complementando el análisis teórico previo y permitiendo un contraste con las problemáticas de formalidad, precariedad e informalidad ya discutidas.

1. Estructura y dinámica de las cuadrillas:

En el trabajo en la obra se pudo observar que la composición de las cuadrillas no responde únicamente a criterios laborales, sino también a contextos y organizaciones familiares. Es común encontrar equipos formados por familiares y amigos, lo cual facilita la cooperación y reduce conflictos internos. Esta configuración refuerza la estabilidad del grupo, ya que, al compartir un vínculo personal, se fomenta una dinámica de apoyo mutuo y cohesión que contribuye a la eficacia en el trabajo diario.

2. Organización del tiempo de trabajo y descansos:

Durante la experiencia en el campo se observó que, si bien las jornadas laborales no son estrictamente rígidas, existen ciertas rutinas y "tiempos" acordados que se respetan dentro de la cuadrilla. Los obreros suelen llegar antes que el capataz, quien, a diferencia de ellos, se desplaza en una camioneta debido a su necesidad de transportar herramientas y equipos, mientras que los obreros se movilizan en moto o bicicleta, reflejando una clara distinción jerárquica. La llegada temprana de los trabajadores les permite abrir la obra, preparar materiales y herramientas, y discutir las tareas del día, distribuyendo responsabilidades y roles a partir de sugerencias y consensos. Es común que, durante este proceso, compartan un mate y algún carbohidrato (como pan casero o torta asada) que una vendedora en moto previamente distribuyó por algunas obras que estaban en el perímetro o cercanas. Este momento refleja no sólo la flexibilidad en el inicio de la jornada, sino también la importancia de ciertos hábitos compartidos que refuerzan la cohesión del grupo y la gestión del tiempo.

En cuanto a los descansos, aunque no están formalmente establecidos, se respetan ciertas pausas a media mañana y al mediodía para comer algo, generalmente sándwiches con alguna bebida, lo que asegura la continuidad del trabajo sin comprometer el rendimiento físico. Sin embargo, esta flexibilidad también implica un riesgo de sobre exigencia, ya que la falta de pausas estructuradas puede llevar a la fatiga y a problemas de salud a largo plazo. A pesar de esto, los trabajadores priorizan el cumplimiento de la tarea y la organización autónoma de sus tiempos, adaptándose al ritmo de la obra más que a pautas externas.

La jornada laboral culmina con un ambiente más relajado, donde el cierre de la semana y la comida se vuelven parte fundamental de la cultura laboral en la obra. Al preguntarles sobre el tradicional asado de los viernes, los obreros comentan que este ritual se ve afectado cuando caen feriados, no tanto porque se posponga el pago, sino porque

esperan que el cliente sea quien, en ocasiones, lo financie como gesto de reconocimiento y acercamiento hacia la cuadrilla. En este caso particular, los trabajadores mencionaron que el cliente no suele visitar la obra ni tener un vínculo cercano con ellos, lo cual genera cierta distancia y frustración. Al responder en tono humorístico a mi pregunta sobre cómo organizan el asado en estas circunstancias, uno de los operarios comentó: “¡Hace rato que no llueve, Marquito, ¿no?!”, aludiendo a que este cliente nunca había pagado un asado. Para la cuadrilla, este gesto representaría no solo una recompensa adicional por su eficiencia en el trabajo, sino también una señal de pertenencia y de reconocimiento por parte del cliente, algo que trasciende el ámbito laboral y fortalece el vínculo interpersonal.

3. Seguridad y condiciones laborales:

Aunque se observaron ciertas medidas de seguridad, como el uso de cascos y botas, no todos los aspectos de seguridad ocupacional estaban garantizados. En la informalidad, se comprueban carencias en la implementación de normativas básicas, como la provisión de equipos de protección personal adecuados o la realización de exámenes pre-ocupacionales. Si bien se mencionan algunas intervenciones preventivas por parte del empleador, los trabajadores suelen estar expuestos a riesgos laborales que podrían evitarse con una mayor planificación y recursos.

Tal como se menciona en el enfoque del trabajo, no se abordan exhaustivamente estos aspectos, ya que no constituyen el objeto de estudio central. Además, se requiere un análisis más profundo y especializado para evaluar las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, en el contexto de la formalidad, las obras con representación sindical garantizan el cumplimiento de ciertas normas: como el pago de horas extras los días que trabajen y sean feriados o la provisión de viandas si las jornadas superan las 9 horas, garantizando el acceso a los derechos que a los trabajadores les pertenecen.

4. Impacto de la pandemia y relaciones sindicales:

La pandemia de COVID-19 trajo consigo desafíos adicionales para el sector de la construcción, especialmente en las obras enmarcadas en la informalidad. La reducción de personal, la limitación de horarios y las restricciones de movilidad afectaron tanto a la producción como a la organización del trabajo. La necesidad de continuar trabajando, incluso en condiciones adversas, generó tensiones internas, especialmente entre el capataz y los trabajadores, ya que el contratista debía negociar con el cliente adelantos de dinero para cubrir las necesidades inmediatas de los operarios. Esta situación creaba un malestar generalizado: el cliente, al percibir que estaba adelantando pagos sin ver un avance proporcional en la obra, se resistía a entregar más fondos y exigía resultados rápidos. Al mismo tiempo, el contratista y su equipo de trabajo se veían presionados en

avanzar más rápido para no recibir salarios anticipados; que luego se convertirían en una obligación difícil de cumplir, comprometiendo los plazos de ejecución y la calidad del trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, aunque en la informalidad la implementación de medidas como la provisión de baños químicos y ropa de trabajo depende del criterio del contratista, en general concuerdan con el cliente, ya que son necesidades básicas en cualquier obra. La ausencia de un baño en una obra nueva, por ejemplo, es una situación insostenible tanto para el personal como para el avance de los trabajos. Además, estas medidas son consideradas como exigencias mínimas de sentido común, al igual que la provisión de ropa adecuada para evitar accidentes. En estos casos, aunque no haya un control estricto por parte del sindicato en obras informales, se intenta cumplir con ciertos estándares básicos para asegurar un mínimo de bienestar y salud en la obra.

Por otro lado, en las obras formales, a pesar de enfrentar también las restricciones, el respaldo del Sindicato asegura condiciones laborales más estables. La institución cumple un rol fundamental en la negociación de salarios y en condiciones dignas de trabajo, pensando en que el Sector, en determinados proyectos, expone a los asalariados a condiciones climáticas adversas. La presencia sindical es lo que permite a los empleados acceder a derechos que de otro modo serían vulnerados en contextos informales. La falta de supervisión adecuada y la ausencia de medidas preventivas más rigurosas aumentan los riesgos para los trabajadores, quienes a menudo deben enfrentar situaciones peligrosas sin el apoyo necesario.

La diferencia en la clasificación de las categorías laborales entre la formalidad y la informalidad es otro punto relevante. En obras informales, se simplifica el pago a solo dos categorías, "medio oficial" y "oficial", lo cual facilita el cálculo de salarios, pero no reconoce el desarrollo profesional de los trabajadores. Por el contrario, en las obras formales, se reconocen categorías como ayudantes, medio oficial, oficial y oficial especializado, lo que permite una remuneración acorde a las habilidades y experiencia de cada trabajador. Además, los pagos en la informalidad se realizan por días trabajados, sin considerar si es feriado o no, y pueden incluir recompensas adicionales según el desempeño, lo cual flexibiliza la relación laboral, pero reduce la estabilidad y previsibilidad para los empleados.

5. Observaciones de contexto y adaptación laboral en días inusuales:

Durante la jornada de observación, llevada a cabo en el "Día de la Bandera", se observó que la cuadrilla entrevistada decidió trabajar a pesar de ser un día festivo. Esto muestra una capacidad de negociación interna y de ajuste a la demanda del trabajo. Esta

flexibilidad adaptativa, aunque funcional para el contratista, pone de relieve las condiciones laborales que los trabajadores acuerdan, priorizando el ingreso económico sobre el descanso. Ese día, se observó el paso constante de personas que parecían ser trabajadores de otras obras o proyectos, quienes saludaban y dialogaban (al paso) con el grupo de trabajo entrevistado. Esto sugiere una red de trabajo comunitaria y coordinada entre distintas obras y cuadrillas, reflejando un sentido de solidaridad y conocimiento mutuo. Incluso, en un proyecto ubicado frente a la obra observada, también se decidió trabajar ese feriado, mostrando que esta práctica no era aislada, sino una estrategia compartida para avanzar con los proyectos en curso.

Estos matices observados demuestran que, más allá de las normativas oficiales y las restricciones del calendario laboral, existe una realidad laboral “negociada” en la práctica diaria. Las decisiones colectivas de trabajar en feriados, las interacciones entre cuadrillas y la gestión del tiempo laboral reflejan el contexto en la organización del trabajo. Estas dinámicas de negociación informal subrayan la necesidad de comprender estos mecanismos para cualquier propuesta de formalización y mejora de las condiciones laborales en el sector.

En resumen, luego de la construcción contextual, conceptual y metodológica del Sector, es importante resaltar que opera bajo un modelo de mercados de trabajo multisegmentados, donde los trabajadores enfrentan múltiples representaciones de informalidad y precarización. La combinación de formalidad parcial, flexibilización normativa y movilidad laboral crea una estructura desigual que impacta tanto a empleadores como a trabajadores. Con esta visión general establecida, el siguiente capítulo se centrará en las propuestas y conclusiones de la investigación, basadas en el análisis empírico realizado. Se presentarán recomendaciones que buscan abordar los desafíos identificados y mejorar las condiciones laborales en el sector, proponiendo estrategias para fortalecer la formalidad y proteger los derechos de los trabajadores en un entorno laboral dinámico y en constante transformación.

Capítulo IV. Propuesta o recomendaciones para el sector

En los capítulos anteriores, se identificaron los factores estructurales que limitan la formalización del empleo en el sector de la construcción en la provincia de Santa Fe, y al mismo tiempo, el análisis permitió reflexionar sobre estrategias concretas para promover un entorno laboral más justo y sostenible. Los indicadores y particularidades de la provincia, no solo permite comprender las dinámicas locales sino también proyectar el Sector en Santa Fe en relación con el contexto nacional, dado que la heterogeneidad del Sector en Argentina presenta desafíos similares.

Santa Fe se convierte, así, en un laboratorio o prototipo donde las soluciones propuestas podrían escalar y adaptarse a nivel nacional, contribuyendo a un modelo que garantice un "empleo formal, genuino y de calidad (humana)" conforme al concepto de "trabajo decente" definido por la OIT. Este tipo de empleo es esencial no solo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también para asegurar el desarrollo sostenible del Sector en todo el país. Desde una perspectiva social, la formalización del empleo contribuye a reducir las desigualdades, fortalecer la cohesión social y garantizar el acceso equitativo a los derechos laborales, promoviendo así un desarrollo más inclusivo y justo.

El interés en la temática surge a partir de los más de diez años de experiencia en tareas administrativas vinculadas a la liquidación de sueldos y jornales del CCT 76/75 en diversas empresas. Mi primera experiencia se desarrolló en una organización local en el Sector, y la segunda —de mayor infraestructura a nivel nacional— se centró en obras de gran envergadura, perteneciente a una agrupación de empresas que ejecutan proyectos de gran escala en las ramas de energía, infraestructura y viales, entre otras.

Este capítulo propositivo tiene como objetivo ofrecer una alternativa a algunos de los problemas que fuimos analizando, luego del recorrido conceptual, metodológico y empírico que hemos realizado a lo largo de los diversos capítulos y en articulación con la iniciativa innovadora de la Maestría en Administración de Empresas. La formación del posgrado ha permitido reflexionar sobre cómo aplicar los hallazgos de la investigación a mis experiencias previas, alineando las herramientas adquiridas para contribuir a la formalización del empleo en el sector de la construcción. Al hacerlo, he considerado tanto los desafíos como las oportunidades que este contexto presenta. A partir de estas reflexiones, surgen dos enfoques que sustentan el desarrollo de una propuesta digital: el enfoque teórico, fundamentado en los antecedentes académicos y, el enfoque práctico, que incorpora experiencias exitosas en la implementación de soluciones tecnológicas.

Antecedentes teóricos

Esta sección será un insumo que surge de los antecedentes previamente mencionados, y permiten pensar posibles soluciones a los problemas de informalidad. Un aporte fundamental para considerar posibilidades de mejora en el acceso a procesos de formalidad laboral en la construcción es el trabajo de Pastrana, López y Di Francesco (2009), quienes identificaron ejes de acción diferenciados según los actores involucrados: asalariados, cuentapropistas, contratistas y grandes y medianas empresas.

En cuanto a los **asalariados**, como pudimos analizar en el Capítulo III y para estimular acciones concretas en apoyo a la fuerza laboral, los autores subrayan la importancia de la formación y calificación de estas personas, así como la necesidad de establecer mecanismos formales y continuos de certificación de las competencias adquiridas. Igualmente insisten en que, para favorecer el aumento de los niveles de formalidad, es preciso generar un contexto con bajas tasas de desempleo, mayores niveles de conocimiento sobre los derechos laborales, y una participación activa de los asalariados en entidades que los agrupen y los representen.

Además, a los **cuentapropistas** se les sugiere la colegiación y matriculación como una alternativa para contribuir a la conformación de espacios colectivos de expresión y defensa de sus intereses, lo que podría facilitar la obtención de un mejor nivel de cobertura de seguro contra riesgos y el acceso a otros beneficios sociales. Un gran número de cuentapropistas recurren al monotributo como instrumento para formalizar su actividad, cubriendo aspectos impositivos, previsionales y de obra social. Sin embargo, esta figura impositiva no incluye un seguro contra riesgos de accidentes de trabajo, que en las actividades de la construcción son más frecuentes que en otros sectores de la economía. Asimismo, los seguros que actualmente se ofrecen en el mercado privado no están diseñados desde una dimensión colectiva ni social.

Respecto a los **contratistas**, Pastrana, López y Di Francesco (2009) sostienen que es esencial el diseño de nuevas figuras jurídicas y tributarias que les permitan ingresar y mantenerse en el ámbito de la formalidad. Al mismo tiempo, se debe promover la capacitación y asistencia técnica en aspectos de planificación y gestión, lograr el acompañamiento profesional necesario para que puedan apropiarse de las nuevas prácticas asociadas a dichas figuras. Remarcan que es igualmente importante, facilitar el acceso a financiamiento, así como fomentar el conocimiento sobre el uso de nuevos materiales e instrumentos, que requieren una baja inversión y ofrecen mayor optimización, pensando en mejoras de carácter operativo o productivo. Por último, es trascendental

promover la creación de redes que garanticen la sustentabilidad y el desarrollo de sus emprendimientos, ya que aisladamente les resultaría más dificultoso alcanzar estos objetivos.

Finalmente, los autores sugieren que las **medianas y grandes empresas** tengan una identificación de todos los eslabones involucrados en la cadena de externalidades de los procesos de ejecución de obras, así como una supervisión, fiscalización y aplicación de sanciones más efectivas ante la detección de infracciones. Las cargas y aportes impositivos deberían ser equitativos para todas las empresas, sin excepciones para las grandes, de modo que no se obstaculice el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, y permita el desarrollo de una competencia leal en el mercado. Igualmente, es necesario clarificar el aspecto civil de las indemnizaciones que no quedan cubiertas por la ART, ya que esas coberturas solo abordan aspectos laborales.

Antecedentes prácticos y casos de éxito

Esta sección fue pensada para contextualizar la importancia de la formalización sostenida en la implementación de tecnologías en el Sector. Para ello, señalo experiencias de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que han sido implementadas por la Unión Europea, Brasil e India. Los casos que se presentan, han sido desarrollados con funcionalidades que ofrecen respuestas a necesidades puntuales de estos segmentos poblacionales –informales- y a su vez proyectan mejorar las condiciones laborales, formalizar organizaciones y empleos, reducir cargas tributarias y hasta certificar competencias y aptitudes:

Simples Nacional (Brasil)

Contexto: este programa fue diseñado por el gobierno brasilero conforme la Ley Complementaria N° 123, del 14 de diciembre de 2006, que luego sufrió reformas mediante la Ley Complementaria N° 139, del 10 de noviembre de 2011. La normativa surge como modificación a la legislación laboral de ese país y prevé formalizar pequeñas y microempresas mediante la simplificación de la tributación, combinando ocho impuestos en uno solo, lo que redujo la carga fiscal de las empresas hasta en un 40%. Asimismo, este antecedente permite realizar un contraste con el Régimen Simplificado de Monotributo implementado en nuestro país.

TIC involucrada: Simples Nacional utiliza una plataforma digital que permite a las empresas registrarse, pagar impuestos y mantenerse en la formalidad de manera sencilla,

eliminando procesos burocráticos engorrosos. Esta solución ha permitido que millones de pequeñas empresas se formalicen rápidamente, facilitando también el acceso a la seguridad social para los empleados.

Europass. Certificación de competencias laborales en Europa

Contexto: esta plataforma se puso en marcha en julio del 2020 y cuenta con alrededor de siete millones de usuarios registrados y noventa millones de visitas desde su puesta en marcha y, solo en 2023, se descargaron nada menos que nueve millones de curriculum vitae (CV) Europass. Es una herramienta gratuita que permite a los ciudadanos aprender y trabajar en Europa.

TIC involucrada: esta plataforma digital permite a los usuarios crear un perfil y obtener certificados electrónicos de sus habilidades. Los perfiles Europass y los CV son formatos normalizados de la UE que muestran las capacidades y experiencias de los usuarios a posibles empleadores, así como a proveedores de educación y formación. Europass es una plataforma que permite certificar competencias y habilidades para mejorar la empleabilidad y movilidad en el mercado laboral europeo.

Aadhaar. Sistema de identificación biométrica en India

Contexto: Aadhaar fue lanzado en 2009 por la Autoridad de Identificación Única de la India (UIDAI) como parte del proyecto para asignar un número de identidad único a cada residente de la India, con el objetivo de facilitar la entrega de servicios y beneficios del gobierno. La misión de Aadhaar es proporcionar una gobernanza eficiente y transparente mediante la entrega de subsidios, beneficios y servicios a los ciudadanos indios a través de números de identidad únicos. Aadhaar busca desarrollar políticas y sistemas para la inscripción, actualización y autenticación de identidades digitales, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información. Además, promueve la escalabilidad y resiliencia tecnológica, asegurando el cumplimiento de la Ley Aadhaar en todo el país.

TIC involucrada: utiliza tecnología biométrica para identificar y registrar a los ciudadanos, facilitando el acceso a subsidios gubernamentales y protecciones sociales. Esta plataforma ha sido clave para reducir la informalidad, permitiendo que los ciudadanos accedan a beneficios que antes solo estaban disponibles para trabajadores formales. La visión del desarrollo se sostiene en la búsqueda de proporcionar a los titulares una identidad única y una plataforma digital para autenticarse en cualquier momento y en cualquier lugar.

Estos antecedentes sobre implementaciones tecnológicas apoyan la efectividad en el uso de estas herramientas para la promoción de mejoras en las condiciones laborales, inclusive en diversos contextos. Inspirado por estas experiencias y retomando la impronta

innovadora de la Maestría en Administración de Empresas describo –de manera teórica- un diseño conceptual sintetizado, considerando algunos requisitos que la herramienta tecnológica debería contener, que se ajuste a la dinámica del Sector y conduzca a la formalización de los trabajadores, permitiendo el acceso a la formación y a la certificación de sus competencias.

Proceso de registración laboral

El punto de partida para pensar un diseño, se obtiene desde la percepción que la fuerza laboral tiene sobre el “sistema administrativo” de incorporación formal, al cual califican de *engorroso y costoso*. Por ejemplo, un contratista con menos de cinco o diez empleados podría tener solo al dueño como trabajador “formal”, ya que la fuerza laboral suele alternar por baja calificación y por la variabilidad de las obras. Esta situación lleva a que muchos opten por el monotributo entendiendo que es una solución más simple, aunque a menudo se enfrenta a situaciones de precariedad. Sin embargo, se argumenta que el régimen funciona como “soporte previsional”, pero realmente no procura los beneficios necesarios. Así, la falta de cumplimiento de las normativas y la percepción de complejidad en su aplicación son factores que refuerzan la idea de que un régimen simplificado, que unifique criterios y facilite la formalización, resulta necesario. Este régimen podría apoyarse en las tecnologías mencionadas, permitiendo un proceso más eficiente y accesible.

A partir de lo expuesto, considero pertinente describir un *proceso tradicional de registración* de un asalariado, detallando algunas de sus fases o etapas clave. Esta contribución tiene como objetivo reflejar, de manera sintética las tareas o actividades que un empleador debería llevar a cabo para formalizar su estructura laboral, dentro de un entorno organizacional y bajo condiciones de formalidad.

1. **Selección del personal:** en el caso de las Unidades Productivas Informales (UPI) o de organizaciones con menos de diez personas, esta etapa puede omitirse cuando se trate de grupos reducidos. Para proyectos de mayor escala, la selección del personal puede estar sujeta (o no) a las sugerencias de la Delegación de UOCRA, tal como lo estipula la Convención Colectiva de Trabajo. Generalmente, la bolsa de trabajo del Sindicato cuenta con legajos que incluyen todos los requisitos que las empresas solicitan a los postulantes para su ingreso.
2. **Pre-ocupacional:** una vez elegida la nómina de personas a ingresar, previo a su ingreso, se les solicita acudir a realizarse exámenes (previstos por ley)

donde se determinará su aptitud física para el puesto. Este requisito, aunque no es excluyente, actúa como una medida preventiva tanto para quien contrata como para el contratado, ya que reconoce las "preexistencias" de salud del ingresante. Es importante mencionar que este costo debe ser asumido por el empleador, independientemente de su estatus y no se puede recuperar si el postulante resulta "no apto". Esta medida también se traduce en una declaración jurada (que luego debe certificarse en la Secretaría de Trabajo) del "estado de salud" del candidato, funcionando como un amparo para el empleador ante reclamos por accidentes laborales.

3. **Ingreso (cuello de botella):** una vez decidido el ingreso del postulante, deben llevarse a cabo diversos procesos. Se entregan los elementos de protección personal (EPP), herramientas y materiales necesarios. En el plano administrativo, se requiere realizar el alta (como empleado) en AFIP, la adhesión a una caja de ahorro para el cobro de haberes y otra caja de ahorros destinada al Fondo de Cese Laboral y, también, el alta en la póliza de seguros de ART. Luego, una vez que impacte el alta del empleado en AFIP (dentro de las 48/72 horas), se debe registrar en el IERIC la *Credencial IERIC* o generar una nueva mediante el correspondiente trámite. Todas estas actividades tienen plazos estrictos de acatamiento y su incumplimiento puede resultar en multas y/o sanciones. Por ejemplo, si no se registra en AFIP dentro de los cinco días desde el ingreso real de la persona, no se puede completar el resto de las altas en IERIC (hasta 10 días hábiles), ART (inmediato) y entidades bancarias (antes del cierre de quincena para el cobro de haberes y previo al cierre del mes para el Fondo de Cese Laboral).
4. **Pago:** los asalariados de la construcción perciben haberes de manera quincenal. La liquidación de sueldos y el pago se realiza una vez finalizada la primera quincena, desde el día dieciséis de cada mes hasta el cuarto día hábil (consecutivo) del mes. La segunda quincena se liquida una vez finalizado el mes en curso, hasta el cuarto día hábil del mes siguiente. Además, al finalizar cada mes y dentro de los diez días subsiguientes, se ejecutan las declaraciones juradas, liquidaciones y pagos de aportes y contribuciones patronales (mediante el formulario F.931), el depósito del monto retenido del Fondo de Cese Laboral en la cuenta correspondiente y las cargas sociales o boletas sindicales.
5. **Egreso:** una vez finalizada la relación laboral, ya sea por motivos ajenos a la empresa o por finalización de una obra, se produce el cese de actividades. Tanto el empleador como el empleado pueden discontinuar la relación

laboral mediante medios fehacientes (telegrama de despido o renuncia). Desde la fecha del acto y dentro de las siguientes 72 horas, el empleador tiene la obligación de realizar el pago de todos los conceptos (y sus proporcionales de Sueldo Anual Complementario, vacaciones gozadas y no de los períodos correspondientes, horas normales y extras de la última prestación de servicios). Conjuntamente se entrega en mano la Libreta Móvil emitida por el IERIC, que permite cobrar el Fondo de Cese Laboral. Asimismo, cumplir con el resto de obligaciones, como el Artículo 80 y la Certificación de Servicios. Por su parte, el empleado debe devolver los elementos y herramientas provistos por el empleador para llevar a cabo la prestación de servicios.

En este proceso, aunque ciertamente sintetizado, es de suma importancia señalar que quienes cumplen con el proceso burocrático suelen requerir de recursos físicos, humanos y financieros que, en determinados casos, pueden estar lejos del alcance de un cuentapropista, contratista o un profesional independiente. Es probable que necesiten contratar servicios profesionales o contar con empleados en departamentos dedicados que se encarguen de estos procesos. En ambos casos, se requieren recursos para llevar a cabo la registración de manera eficiente, en tiempo y forma. Con estos elementos, se hace evidente la necesidad de un enfoque integral que contemple tanto la formalización de los procesos laborales como el desarrollo profesional de los trabajadores. En este sentido, a continuación, se propone una serie de recomendaciones en relación a los requisitos de acceso a una plataforma digital, las principales funcionalidades y una guía para aventurar una implementación digital.

Diseño del Modelo Digital

Para explorar el diseño de un modelo digital primero es relevante precisar que, debido a las características de los usuarios potenciales, este desarrollo debiera contener un conjunto de funcionalidades que habitualmente están presentes en los softwares transaccionales comúnmente conocidos como ERP (Enterprise Resource Planning). Inclusive, muchos softwares de este estilo contienen módulos de gestión de recursos humanos (RRHH).

Las características más comunes de RRHH incluyen herramientas para la gestión de información de empleados, administración de beneficios, nóminas y planificación de la fuerza laboral. Los programas de capacitación y desarrollo también pueden incluirse aquí,

así como reclutamiento y seguimiento de candidatos y la vinculación de empleados. La ventaja de tener funcionalidades de RRHH estrechamente vinculadas con un sistema ERP es la capacidad de impulsar la eficiencia en los procesos de RRHH y conectar estrechamente con la planificación y la presupuestación financiera.

Como se mencionó previamente, el proceso de registración formal incluye distintas actividades y tareas que deben llevarse a cabo para lograr tal fin. A su vez, el proceso no agota las necesidades o particularidades de la fuerza laboral de la construcción en su totalidad. Por ello la propuesta incorpora dos módulos asociados al desarrollo profesional y personal de los trabajadores mediante la certificación de competencias, por un lado; y otro académico para formación y capacitación.

Requisitos generales: registro y acceso

- Usuarios principales: trabajadores, contratistas, empresas y organismos reguladores. En esta instancia es relevante considerar la normativa que aplicará para cada una de las relaciones y transacciones que puedan generarse entre los distintos usuarios.
- Métodos de autenticación: correo electrónico, redes sociales, o validación con CUIT/CUIL. Esta instancia es relevante para lograr las integraciones y/o validaciones en los diferentes entes (AFIP, IERIC, UOCRA) sobre los movimientos de personal.
- Acceso diferenciado según perfil (ejemplo: trabajador, empleador, capacitador). Las funcionalidades dependerán de la categoría ocupacional, debido en gran medida, por la diferencia entre los tipos de transacciones que pueda realizar cada usuario.

Consideraciones técnicas

- Multiplataforma: compatible con Android, iOS, y una versión web para equipos de escritorio.
- Conectividad flexible: funcionalidades básicas disponibles sin conexión (almacenamiento temporal de avances en cursos).
- Interfaz intuitiva: resulta de suma necesidad adaptarla a los distintos niveles de alfabetización digital ya que puede condicionar el acceso de los usuarios a la plataforma.
- Idioma y accesibilidad: opciones en español y otros idiomas según el público, con soporte visual/auditivo para personas con discapacidades.
- Base de datos segura: protección de datos personales y laborales (cumplimiento con leyes como la Ley de Protección de Datos).

- Requisitos técnicos mínimos: compatible con dispositivos de gama baja para maximizar la inclusión.

Módulo Administrativo

- Gestión de empleos - selección
 - Búsqueda de trabajo por ubicación, especialidad o categoría ocupacional (trabajadores).
 - Publicación de vacantes (por contratistas o empresas).
 - Preocupacionales.
- Gestión de nóminas - liquidaciones
 - ABM de Empleados
 - Novedades: aquí deben cargarse todas las incidencias previas a un pago como casos de enfermedad y/o accidentes, faltas, etc.
 - Liquidación de haberes. Procesamiento de novedades.
 - Firma digital de recibos.
- Gestión de proyectos - operaciones
 - ABM de Obras. Altas, bajas y modificaciones de proyectos.
 - Generador de contratos básicos con cláusulas laborales. Subcontratos: declaración de relaciones y asistencia para completar trámites relacionados con el Monotributo o la Ley 22.250.
 - Cronogramas y asignación de cuadrillas. Permitir a los usuarios gestionar los tiempos y jornadas laborales considerando la flexibilidad de ingreso y egreso.
 - Seguimiento de avances y métricas clave. Reportes e indicadores clave de gestión.
- Gestión económica
 - Ingresos
 - Gastos
 - Pagos de jornales/haberes
 - Pago de cargas sociales y seguros
 - Exportación de impuestos
 - Control de gestión
- Gestión de salud y seguridad
 - Elementos de Protección Personal
 - Denuncias de enfermedades
 - Contratos de seguros de vida y ART

Módulo Académico

- Acceso a recursos técnicos y normativos.
- Simulaciones interactivas para aprendizajes prácticos.
- Acceso a educación formal por medio de complementación o terminación de estudios.
- Contenido de apoyo. Manuales, servicio de ayuda.

Módulo Competencias Personales

- Crear CV – Carta de presentación
- Historial laboral (tipo LinkedIn, pero adaptado al Sector). Sería bueno considerar la posibilidad de integración con el IERIC para tener actualizada la información mediante la credencial que actualmente está en vigencia.
- Solicitud de Certificación de Competencias. Tanto para empleadores como para trabajadores.

Módulo Soporte: Integraciones con servicios externos

- Integraciones con sistemas de bancarios.
- Integraciones con organismos de control y registración. Libros de sueldos digital.

En resumen, las particularidades del proceso descrito y del diseño propuesto, están asociadas a la magnitud del empleador y al alcance y dimensión de las obras en las que se desempeñe. Si un proyecto requiere plazos de ejecución menores a los establecidos por las normativas, la registración de las personas puede volverse engorrosa.

Considero fundamental identificar y censar a los actores involucrados en la problemática, ya que las mediciones estadísticas actuales y las fallas en la fiscalización de obras impiden obtener una visión más precisa de todos los implicados. Esta medida tiene como objetivo identificar las necesidades para crear interfaces según los distintos usuarios, en la búsqueda de optimizar el proceso de formalización y mejorar la trazabilidad de los actores en el Sector. Un censo adecuado de los actores involucrados facilitaría la implementación de subvenciones y otros mecanismos que podrían ayudar a reducir costos.

Es fundamental promover la autogestión, permitiendo a los usuarios realizar o dar seguimiento a estas tareas para evitar infracciones. Al mismo tiempo, sería beneficioso que los honorarios profesionales para este nicho tengan un “tope” o sean deducibles de otros impuestos, bajo las premisas de contribución y colaboración al sistema.

Adicionalmente, el IERIC dispone de un mecanismo de certificación de competencias que las empresas pueden solicitar, ya sea como requisito para obras de

carácter público o en sectores donde la especialización es crucial, como la soldadura de alta presión o la operación de maquinaria pesada. Estas certificaciones, permiten a las empresas diferenciar internamente a los trabajadores y cumplir con normativas específicas exigidas por organismos como el Ministerio de Energía. Por lo tanto, para los módulos académico y de competencias, sería pertinente integrar la plataforma con los mecanismos existentes en IERIC y UOCRA, entre otros.

También sería sensato establecer un marco regulatorio flexible como sostén, determinar un “Sueldo Mínimo Garantizado” -como se implementa en otras convenciones colectivas- para evitar que los haberes de los empleados caigan estrepitosamente en períodos de baja actividad o cuando los asalariados no perciben un valor digno en relación al Salario Mínimo Vital y Móvil. Esta medida contribuiría a la estabilidad económica de los trabajadores, especialmente en un sector tan volátil como el de la construcción, que incluso se ve afectado por variables climáticas.

Consideraciones finales

En esta sección final se resumirán los hallazgos más relevantes y las recomendaciones para avanzar hacia un entorno laboral más justo y sostenible en el Sector de la construcción. El análisis de las Unidades Productivas Informales (UPI) en la provincia de Santa Fe ha sido clave para comprender cómo se manifiesta la precarización de las relaciones laborales. Estas unidades, caracterizadas en el trabajo por su flexibilidad y falta de formalidad, no sólo limitan el acceso de los trabajadores a derechos básicos, sino que también refuerzan un ciclo de inestabilidad en el empleo. Las trayectorias laborales dentro de las UPI muestran que la falta de regulación adecuada y el incumplimiento de la normativa vigente, como la Ley 22.250, crean un entorno laboral donde los trabajadores quedan sujetos a condiciones de vulnerabilidad. Este fenómeno afecta la calidad de vida de los trabajadores y la posibilidad de generar empleo formal y genuino.

En este sentido, las relaciones laborales dentro de las UPI están marcadas por modelos de contratación que perpetúan la precarización de las relaciones laborales formales. La ausencia de este tipo de contratos, el pago por tareas sin registro y la falta de mecanismos para validar y certificar competencias dentro del sector informal, son factores que limitan la generación de empleo de calidad. Además, la desigualdad en los requerimientos laborales y la falta de oportunidades de capacitación dificultan la posibilidad de movilidad y crecimiento profesional para los trabajadores. Esto no solo impacta en la dignidad laboral, sino que impide que los trabajadores del sector puedan acceder a los beneficios de un empleo formal, como la seguridad social, el acceso a créditos y la estabilidad económica a largo plazo.

En otro sentido, el débil control y fiscalización de la normativa vigente ha generado en muchos emprendedores y asalariados del Sector una “visión de escape”, que queda de manifiesto en el aumento de registros en regímenes simplificados, como el monotributo o los aportes autónomos. Además, muchos trabajadores optan por gestionar de forma independiente servicios básicos, como las coberturas médicas, que se asumen de manera voluntaria o no obligatoria. Esta tendencia de autogestión refuerza la movilidad laboral dentro del Sector, ya que los trabajadores buscan continuamente nuevas formas de asegurarse algún nivel de protección social, incluso fuera de las estructuras formales del empleo. Este tipo de estrategias, sin embargo, no promueven el acceso integral a los derechos laborales ni garantizan una estabilidad laboral a largo plazo.

Al evaluar la capacidad de las entidades de fiscalización para promover la creación de empleo formal y de calidad, es evidente que su función se limita a garantizar un

cumplimiento limitado de las normativas, sin generar cambios estructurales que mejoren el acceso a los derechos laborales. La movilidad laboral, en este contexto, se convierte en una respuesta a la falta de oportunidades formales, y refleja la búsqueda constante de los trabajadores por adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, lo que perpetúa, en muchos casos, la precariedad e informalidad en el Sector.

La coyuntura macroeconómica y política es un elemento central para comprender los movimientos de formalidad e informalidad dentro del Sector de la construcción. Esta coyuntura interrelaciona las características propias del Sector, como las etapas del proceso productivo, los sistemas de producción, la participación de diferentes actores, el marco normativo y las mediciones estadísticas de la informalidad, generando dinámicas que estimulan la precarización laboral. Aunque algunas variables operativas, como los métodos y las etapas del proceso, no condicionan de manera determinante la formalidad, siguen siendo factores relevantes y operativos dentro del análisis.

La pandemia puso de manifiesto las diferencias estructurales entre la formalidad y la informalidad en el sector de la construcción, destacando la importancia de un marco laboral que garantice condiciones dignas y protegidas para todos los trabajadores. La coyuntura también dinamiza el Sector y afecta a otros sectores relacionados. Como destacaron los entrevistados, la mayor parte de los servicios que proveen las UPI son contratados por la clase media, cuyo nivel de ingresos condiciona directamente la demanda laboral en el sector informal. Así, el contexto no solo afecta el empleo formal, sino que también influye en los mercados de trabajo multisegmentados, donde las necesidades son evidentemente heterogéneas, dinámicas y atomizadas, tal como lo proponen las corrientes teóricas abordadas en este trabajo.

Recuperando las clasificaciones propuestas por Rial (2016) entendimos la influencia de las fluctuaciones macroeconómicas y políticas que materializan las diversas flexibilidades contractuales. La *flexibilidad numérica* ajusta la cantidad de trabajadores según la demanda; la *salarial*, modifica las formas de pago y la composición de los salarios, y la *funcional*, altera las funciones del personal para maximizar la eficiencia. Estas estrategias permiten eludir responsabilidades y adoptar tácticas que precarizan incluso los empleos formales. Asimismo, por medio de la tercerización encubren relaciones de dependencia, utilizan metodologías de pago combinadas (parte formal y parte informal) y reducen el personal a trabajo por producción, como estrategias que buscan maximizar beneficios. Este comportamiento revela un factor más estructural del Sector, impulsado por la búsqueda de rentabilidad a corto plazo.

Es evidente que cualquier intento de formalización debe estar acompañado de un enfoque integral que garantice el registro formal de los trabajadores y promueva su

desarrollo profesional y la certificación de sus competencias. En este sentido, el proceso de registración laboral debe incluir herramientas que permitan a los trabajadores adquirir las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral. Una solución tecnológica, basada en las propuestas de la Industria 4.0, se presenta como una herramienta fundamental para facilitar tanto la formalización como la gestión eficiente de los trámites administrativos. Tal como se propone en este trabajo, el desarrollo de una plataforma con tres módulos —académico, de certificación de competencias y de administración de relaciones laborales— permitiría abordar los principales desafíos que enfrenta el sector en términos de falta de capacitación y formalización. Sería esencial establecer un marco regulatorio flexible, que apoye la adopción de esta tecnología, proporcionando incentivos fiscales a las empresas que formalicen a sus empleados y utilicen la plataforma.

Es esencial que el desarrollo de la herramienta digital esté acompañado de un programa de capacitación y asistencia técnica, que posibilite una transición eficaz hacia la formalización en el sector de la construcción, estableciendo un modelo que podría ser adaptado a otros sectores con características similares, como el personal de casas particulares y la gastronomía. La cultura “Data Driven” que fue abordada en la introducción a esta tesis, fundamenta las virtudes de las nuevas tecnologías, que puedan tener soporte en la ciencia de datos, blockchain o big data, de modo que se trabajen los “microdatos” para afrontar problemas sociales complejos. Asimismo, una plataforma digital permitiría: el registro de los trabajadores, la gestión eficiente de los trámites formales, un medio de acceso a servicios de salud, previsional y jubilatorio, de representación colectiva, crediticio y financiero; además de posibilitar un respaldo de los derechos esenciales y sobre las transacciones laborales.

La implementación de una herramienta tecnológica debería seguir un enfoque gradual, comenzando con una fase piloto para pequeñas empresas del sector que evalúe su viabilidad y permita realizar ajustes en función de las necesidades reales del mercado laboral. Esta propuesta no solo busca mejorar la administración del empleo formal en la construcción, sino que también puede contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. Es importante destacar que, según datos de Construir 2030, por cada puesto de trabajo generado en la construcción se crean aproximadamente 1.2 empleos indirectos en diferentes áreas (como pueden ser la logística e industria). Independientemente del impacto en términos de empleo registrado que la tecnología pueda brindar, los grupos familiares relacionados en forma directa e indirecta al Sector refuerzan, en términos cuantitativos y de impacto social, la relevancia de esta iniciativa.

Finalmente, para asegurar el éxito de estas iniciativas, se sugiere implementar un sistema de evaluación de impacto que permita medir los efectos sociales y económicos del uso de la TIC en términos de reducción de la informalidad y mejoras en las condiciones laborales. Este enfoque, basado en el desarrollo tecnológico, la regulación flexible y la capacitación continua tiene el potencial de generar un entorno laboral más justo y sostenible, alineado con las necesidades del Sector y los derechos de los trabajadores.

Glosario

Cadena de Valor: conjunto de actividades que una organización lleva a cabo para crear valor para sus clientes, desde la obtención de materias primas hasta la entrega del producto final.

CAMARCO (Cámara Argentina de la Construcción): entidad que representa a las empresas de la industria de la construcción en Argentina, promoviendo sus intereses y el desarrollo del sector.

CIET (Centro de Investigaciones Económicas y Técnicas): organismo encargado de proveer estudios e investigaciones económicas y técnicas sobre diversos sectores productivos.

Construir 2030: iniciativa estratégica que presenta un plan para el desarrollo sostenido del sector de la construcción, incorporando nuevas tecnologías y fomentando la formalización del empleo.

Cuadrilla: grupo de trabajadores de la construcción que ejecutan tareas específicas en una obra, evaluados en función de la calidad del trabajo al finalizar.

Empleo Informal (EI): se refiere a todos los trabajos informales, independientemente de si estos se realizan en el sector formal o informal. Este concepto engloba a todos los trabajadores que, en sus actividades, carecen de acceso a la seguridad social, contratos laborales formales o beneficios previsionales.

Empleo en el Sector Informal (ESI): trabajos realizados en empresas del sector informal, incluyendo empresas familiares que están fuera de la formalidad.

ICEDEL (Instituto de Capacitación y Estadísticas para el Desarrollo Local): instituto que realiza estudios y formación para promover el desarrollo local y la formalización del empleo en sectores productivos.

IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción): organismo encargado del registro y estadística de la industria de la construcción en Argentina. Supervisa la inscripción de trabajadores y gestiona la libreta de aportes para el fondo de cese laboral.

Ley 22.250 (1979): Ley Nacional de la Industria de la Construcción en Argentina que establece regulaciones para las condiciones laborales en la industria.

Ley N° 13.064 de Obras Públicas (1947): regula las obras públicas en Argentina, estableciendo los derechos y obligaciones de las partes involucradas en estos proyectos.

Ley 20.744 (1974): Ley de Contrato de Trabajo en Argentina que regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores.

Ley 25.877 (2004): Ley de Protección Integral de las Mujeres, que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Ley 26.476 (2009): Ley de Protección Integral para las Personas con Discapacidad, que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Argentina.

Ley 25.239 (2000): Ley de Promoción del Empleo, que establece medidas para fomentar la creación de empleo y la formalización laboral en Argentina.

Ley 24.440 (1995): Ley de Simplificación y Promoción de la Actividad Económica, que busca facilitar el desarrollo de actividades económicas y reducir la burocracia en Argentina.

Monotributo: sistema tributario simplificado en Argentina que agrupa en un único pago impuestos y contribuciones para pequeños contribuyentes.

Obrador: espacio físico donde se instala provisionalmente una empresa en un proyecto específico. También puede referirse a módulos para guardar herramientas, máquinas o como módulos habitacionales en obra.

Paternalismo: sistema en el que los superiores asumen un papel protector frente a sus subordinados, controlando ciertos aspectos de su vida laboral o personal.

SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino): sistema que integra todas las prestaciones de seguridad social en Argentina, incluyendo pensiones y jubilaciones.

Trabajo Decente: concepto de la OIT que se refiere a condiciones laborales justas, con acceso a seguridad social, derechos laborales y un salario digno.

UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina): sindicato que representa a los trabajadores de la construcción en Argentina, abogando por sus derechos laborales y condiciones de trabajo.

Unidad Productiva Informal (UPI): conjunto de trabajadores o actividades económicas que no están registradas formalmente, careciendo de los derechos y obligaciones establecidos por la normativa vigente.

Referencias bibliográficas

- Barretto Ghione, H. (2007).** Formación profesional en el diálogo social.
- Bergesio, L., y Golovanevsky, L. (2013).** Informalidad en Argentina: Una aproximación desde el análisis multivariado de datos en los primeros años de la recuperación económica (2003-2006). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000200027#notas
- Cámara Argentina de la Construcción. (2023).** Revista Construcciones, Número 1277 - 2da Edición 2023. Cámara Argentina de la Construcción. www.camarco.org.ar
- Del Águila, A. y Gómez, V. (2020).** Sector construcción y la situación respecto de la pandemia de COVID-19. CEIL-CONICET. *El trabajo en los tiempos de la COVID 19*, 5. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/el-trabajo-en-los-tiempos-del-covid/t05-construccion/>
- Delfini, M. (2016).** Determinantes de la precarización laboral en Argentina durante 2003–2013: entre los cambios y continuidades. *Investigación y Desarrollo*, 24(1). <http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.1.8684>
- Espíndola, E. (2021)** *Desafíos de la medición de la Informalidad Laboral. Taller de intercambio “Informalidad laboral en América Latina y el Caribe: oportunidades y desafíos para su estimación y diseño de políticas a nivel subnacional.* Naciones Unidas CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/02_ernesto_espindola.pdf
- India.** Unique Identification Authority of India. Get Aadhaar. <https://uidai.gov.in/en/my-aadhaar/get-aadhaar.html>
- Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).** *Informes de coyuntura.* Años: 2008, 2016, 2023, 2024. <https://www.ieric.org.ar/estadistica/informes-de-coyuntura/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2011).** Clasificación de actividades económicas para encuestas sociodemográficas del Mercosur 1.0 (1a ed.). Buenos Aires: INDEC. <http://www.indec.gov.ar>
- Ludmer, Gustavo (2019)** ¿Qué hay de nuevo en el viejo debate sobre las causas de la informalidad laboral? *Cuadernos de Economía Crítica*, 5(10). <https://cec.sociedadeconomiacritica.org/index.php/cec/issue/view/17>

ODS Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Miranda, A. (2012). La formación profesional en el sector de la construcción en Argentina. RASE, vol. 5, núm. 1, pp. 34-45. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación. <http://www.ase.es/rase>

Nieto Michel, D. (2015). *Estructura productiva y precariedad laboral en la Argentina durante las etapas económicas de los últimos treinta años, 1980-2013.* CENCOES, Secretaría de Bienestar Estudiantil, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2017/09/Estructura-productiva-y-precariedad-laboral-1er-borrador-marzo-2015_final3.pdf

Organización Internacional de Trabajo (2001). *La industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectiva de empleo y necesidades en materia de calificación. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones*
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf>

Organización Internacional de Trabajo (2012). *Avances hacia el trabajo decente en Argentina: resultados del Programa de Trabajo Decente por País 2008-2011 (1ra ed.).* Oficina de País de la OIT para la Argentina. ISBN: 978-92-2-326918-0 (versión web pdf)

Panaia, M. (2004). *El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconcluso.* Nobuko.

Pastrana, E. López, C. y Di Francesco, V. (2009). Las características del trabajo informal en el sector de la industria de la construcción en el AMBA. *Revista Trabajo, ocupación y empleo. Estudios laborales 2008, 8.* MTEySS. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/serie-trabajo-ocupacion-y-empleo>

Philipp, G. (2021). Estrategias precarizadoras del capital sobre las condiciones de trabajo en la industria de la construcción rosarina (Argentina): un estudio antropológico de las flexibilidades arraigadas en la obra. *Revista Latinoamericana De Antropología del Trabajo, 5(11).* <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/794>

- Rial, N. (2016).** La flexibilidad laboral y sus consecuencias. *Pensar en Derecho*, 11. UBA
<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>
- Ruggirello, H. (2011).** *El sector de la construcción en perspectiva: internalización e impacto en el mercado de trabajo*. Aulas y Andamios Editora
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fundacion-uocra/20171110053107/pdf_465.pdf
- Ruggirello, H. (2020).** *Tres miradas a tres problemas: Adicciones, informalidad estructural, jóvenes en la transición educación-trabajo, sector de la construcción*. Cámara Argentina de la Construcción; Fundación UOCRA. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Simples Nacional.** <https://www8.receita.fazenda.gov.br>
- Soul, J. y Martínez, O.A. (2009).** *Formas de resistencia y lucha contra la precarización laboral. Aproximación descriptiva a experiencias de Argentina*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-062/1469>
- Unión Europea. Europass.** <https://europass.europa.eu/es>
- Vergara Parra, A. (2013).** Informalidad laboral en el sector de la construcción: elementos y perspectivas para su análisis presente. *Avances de Investigación* Nº 11. Centro Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad (FCE-UBA), 1(1).
<https://www.aacademica.org/albano.blas.vergara/23>
- Volpato, G. (2016).** Informe de Monitoreo Ciudadano: Para saber qué ciudad queremos, necesitamos saber qué ciudad tenemos.

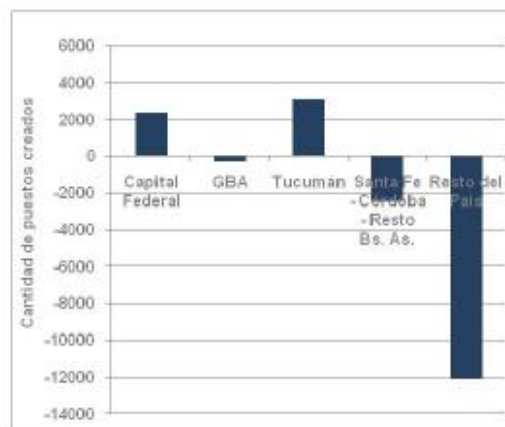
Anexos

Anexo A: imágenes utilizadas en el análisis cuantitativo

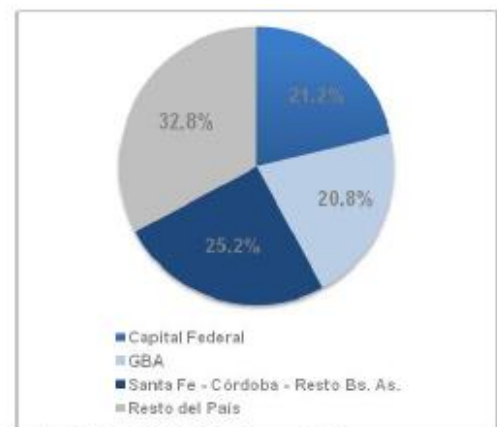
El presente anexo contiene una recopilación de las imágenes y gráficos que sirvieron de base para la sección de análisis cuantitativo de esta tesis. Estas representaciones visuales permiten observar las tendencias y comportamientos estadísticos relacionados con la informalidad laboral en el sector de la construcción, así como otros indicadores clave. Las imágenes incluyen gráficos elaborados a partir de diferentes fuentes de información, como datos proporcionados por el IERIC, microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, y gráficos de fuentes provinciales y locales, como el IPEC y el ICEDEL. Cada imagen ha sido debidamente referenciada, indicando su fuente. Por ende, para la presentación del Anexo A se divide la información conforme los tres momentos propuestos:

Momento 1: 2003-2013 - Pos convertibilidad y la reactivación del Sector

Figura 1- Aporte de Nuevos Puestos de Empleo por provincia y Participación provincial del Empleo. 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

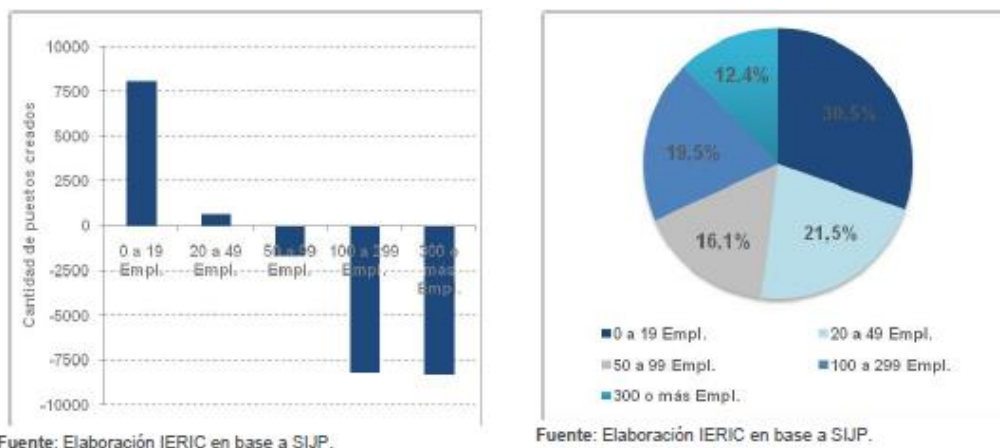


Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.



Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Figura 2- Aporte de Nuevos Puestos de Empleo por Tamaño de empresa y Participación de trabajadores según tamaño de empresa. 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.



Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Figura 3 - Cantidad de Empresas en actividad por Provincia. Diciembre 2007 y 2008. Fuente: IERIC.

Provincia	Constructoras		Contratistas		Subcontratistas		Total		Var. % Interan. 2008	Part. en el Total	
	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07		dic-08	dic-07
Grandes Jurisd.	9.013	8.621	5.983	5.565	2.274	2.291	17.270	16.477	4,8%	68,5%	68,9%
Buenos Aires	4.051	3.843	3.372	3.117	1.258	1.270	8.679	8.230	5,5%	34,4%	34,4%
Cdad. de Bs.As.	2.873	2.789	1.267	1.206	476	454	4.616	4.429	4,2%	18,3%	18,5%
Córdoba	1.020	979	556	534	343	356	1.919	1.889	2,7%	7,8%	7,8%
Santa Fe	1.089	1.030	788	708	199	211	2.056	1.949	5,5%	8,2%	8,1%
Resto del país	5.449	5.054	1.830	1.713	652	681	7.931	7.448	6,5%	31,5%	31,1%
Catamarca	182	161	19	15	1	2	202	178	13,5%	0,8%	0,7%
Chaco	330	275	86	89	12	7	428	371	15,4%	1,7%	1,6%
Chubut	354	337	121	139	65	61	540	537	0,6%	2,1%	2,2%
Corrientes	257	250	147	135	26	27	430	412	4,4%	1,7%	1,7%
Entre Ríos	456	427	83	84	24	26	563	537	4,8%	2,2%	2,2%
Formosa	152	158	19	13	6	3	177	174	1,7%	0,7%	0,7%
Jujuy	98	90	56	48	18	18	172	156	10,3%	0,7%	0,7%
La Pampa	204	205	30	25	9	13	243	243	0,0%	1,0%	1,0%
La Rioja	85	76	12	10	9	10	106	96	10,4%	0,4%	0,4%
Mendoza	595	564	176	188	100	106	871	858	1,5%	3,5%	3,6%
Misiones	306	307	116	124	26	29	448	460	-2,6%	1,8%	1,9%
Neuquén	387	390	191	191	92	100	670	681	-1,6%	2,7%	2,8%
Río Negro	261	248	162	127	63	72	486	447	8,7%	1,9%	1,8%
Salta	379	351	129	118	27	29	535	498	7,4%	2,1%	2,1%
San Juan	189	187	42	34	38	32	269	253	6,3%	1,1%	1,1%
San Luis	157	130	38	40	18	21	213	191	11,5%	0,8%	0,8%
Santa Cruz	182	176	54	53	61	69	297	298	-0,3%	1,2%	1,2%
Sgo. del Estero	267	238	32	33	6	5	305	276	10,5%	1,2%	1,2%
Tierra del Fuego	156	150	50	56	14	24	220	230	-4,3%	0,9%	1,0%
Tucumán	452	334	267	191	37	27	756	552	37,0%	3,0%	2,3%
Total País	14.462	13.675	7.813	7.278	2.926	2.972	25.201	23.925	5,3%	100,0%	100,0%

Fuente: IERIC

Figura 4- Cantidad de trabajadores registrados y salario promedio. Primer trimestre 2005 – Cuarto Trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Periodo	Trabajadores			Salario Promedio			Desvío Salarios		
	Cantidad	% Var. Trim.	% Var. Anual	\$	% Var. Trim.	% Var. Anual	\$	% Var. Trim.	% Var. Anual
2007									
I-07	380.425	3,4%	15,0%	1.284	-2,5%	38,7%	470	-4,8%	36,0%
II-07	378.542	5,0%	15,9%	1.543	22,1%	38,8%	569	21,2%	34,4%
III-07	384.114	1,5%	16,0%	1.454	-5,8%	38,1%	516	-9,3%	35,4%
IV-07	384.217	0,0%	10,2%	1.781	22,5%	37,3%	711	37,8%	44,6%
2008									
I-08	374.994	-2,4%	4,0%	1.579	-11,3%	24,9%	639	-10,2%	36,0%
II-08	378.325	0,9%	-0,1%	2.001	26,8%	29,7%	812	27,2%	42,6%
III-08	364.748	-3,6%	-5,0%	1.805	-9,8%	24,2%	704	-13,3%	36,3%
IV-08	351.452	-3,6%	-8,5%	2.174	20,4%	22,1%	890	26,4%	25,1%
Promedio 2005	275.161	-	-	786,7	-	-	307,0	-	-
Promedio 2006	329.998	-	19,9%	1.092,8	-	38,9%	410,6	-	33,8%
Promedio 2007	376.824	-	14,2%	1.510,3	-	38,2%	566,7	-	38,0%
Promedio 2008	367.380	-	-2,5%	1.889,7	-	25,1%	760,9	-	34,3%

Nota: Los salarios de Junio y Diciembre incluyen el medio aguinaldo.

Figura 5- Evolución de Trabajadores registrados por Provincia. Primer – Cuarto trimestre 2008 y Años 2006-2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Provincia	I-08	II-08	III-08	IV-08	2006	2007	2008	% var. 07 / 06	% var. 08 / 07
Cap. Federal	76.685	79.547	79.021	76.017	62.943	75.463	77.818	19,9%	3,1%
Buenos Aires	107.636	108.797	107.704	103.380	92.591	107.630	106.879	16,2%	-0,7%
GBA	76.818	77.744	77.887	73.971	62.853	76.846	76.555	22,3%	-0,4%
Resto Bs. As.	30.817	31.053	30.016	29.409	29.739	30.783	30.324	3,5%	-1,5%
Santa Fe	36.683	35.949	33.662	31.490	35.393	35.961	34.446	1,6%	-4,2%
Córdoba	28.753	28.814	27.593	25.433	25.528	28.130	27.648	10,2%	-1,7%
Mendoza	9.250	8.609	8.340	7.686	9.727	10.565	8.471	8,6%	-19,8%
Tucumán	15.009	16.244	14.249	13.551	9.363	11.685	14.763	24,8%	26,3%
Salta	5.478	5.735	6.105	5.978	5.961	6.702	5.824	12,4%	-13,1%
San Luis	3.768	3.983	3.995	3.881	3.755	4.208	3.907	12,1%	-7,2%
Entre Ríos	8.524	8.372	7.837	7.374	7.189	7.839	8.027	9,0%	2,4%
La Rioja	1.500	1.508	1.348	1.151	2.051	1.632	1.377	-20,4%	-15,6%
Sgo. Del Estero	6.561	6.619	6.575	7.252	4.979	5.766	6.752	15,8%	17,1%
Santa Cruz	9.560	8.754	6.915	7.086	8.542	9.856	8.079	15,4%	-18,0%
Chaco	5.674	6.199	6.426	6.231	5.805	6.331	6.132	9,1%	-3,1%
San Juan	2.886	3.294	3.212	3.321	1.806	2.360	3.178	30,7%	34,7%
Catamarca	2.726	2.837	2.803	3.002	2.778	3.083	2.842	11,0%	-7,8%
La Pampa	4.868	3.920	3.156	3.216	2.827	4.833	3.790	71,0%	-21,6%
Misiones	4.544	4.703	4.841	4.512	5.892	6.514	4.850	10,6%	-28,6%
Formosa	5.042	5.136	4.620	4.468	4.194	5.854	4.817	39,6%	-17,7%
Neuquen	8.161	8.193	7.714	8.068	8.973	9.346	8.034	4,2%	-14,0%
Río Negro	6.723	6.680	6.084	6.034	6.986	6.762	6.380	-3,2%	-5,6%
Chubut	9.378	8.968	7.954	7.962	8.442	9.678	8.566	14,6%	-11,5%
Tie. Del Fuego	2.141	1.997	1.512	1.734	2.641	2.374	1.846	-10,1%	-22,2%
Corrientes	5.688	5.350	4.744	4.036	3.467	5.263	4.954	51,8%	-5,9%
Jujuy	2.026	2.061	2.108	2.009	2.783	2.495	2.051	-10,3%	-17,8%
Sin Asignar	5.731	6.056	6.231	6.580	5.384	6.495	6.150	20,6%	-5,3%
Total	374.994	378.325	364.748	351.452	329.998	376.824	367.380	-	-
% Var. Trim.	-2,4%	0,9%	-3,6%	-3,6%	-	-	-	-	-
% Var. Anual	4,0%	-0,1%	-5,0%	-8,5%	19,9%	14,2%	-2,5%	-	-

Figura 6- Evolución del empleo por tamaño de empresa. Primer – Cuarto trimestre 2008 y Años 2006-2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Tamaño Empresa	I-08	II-08	III-08	IV-08	2006	2007	2008	% Var. 07 / 06	% Var. 08 / 07
0 a 9 Empl.	60.291	62.440	63.991	64.678	51.773	57.357	62.850	10,8%	9,6%
10 a 19 Empl.	48.815	50.241	49.655	48.468	41.779	46.721	49.295	11,8%	5,5%
20 a 49 Empl.	78.824	79.441	80.109	77.248	69.520	78.251	78.905	12,8%	0,8%
50 a 79 Empl.	41.370	42.550	39.986	38.892	36.999	41.597	40.700	12,4%	-2,2%
80 a 99 Empl.	19.545	19.873	17.392	17.682	17.580	19.411	18.623	10,4%	-4,1%
100 a 199 Empl.	51.274	50.833	49.046	44.769	49.105	55.754	48.981	13,5%	-12,1%
200 a 299 Empl.	22.737	24.172	22.842	20.505	23.980	23.958	22.564	-0,1%	-5,8%
300 a 499 Empl.	22.447	19.258	17.300	15.180	19.682	21.975	18.546	11,7%	-15,6%
500 o Más Empl.	29.691	29.518	24.427	24.031	19.581	31.801	26.917	62,4%	-15,4%
Total	374.994	378.325	364.748	351.452	329.998	376.824	367.380	14,2%	-2,5%
% Var. Trimestral	-2,4%	0,9%	-3,6%	-3,6%	-	-	-	-	-
% Var. Anual	4,0%	-0,1%	-5,0%	-8,5%	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

Figura 7- Evolución del empleo registrado en relación al nivel de actividad sectorial. Primer trimestre 2006 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP e INDEC.

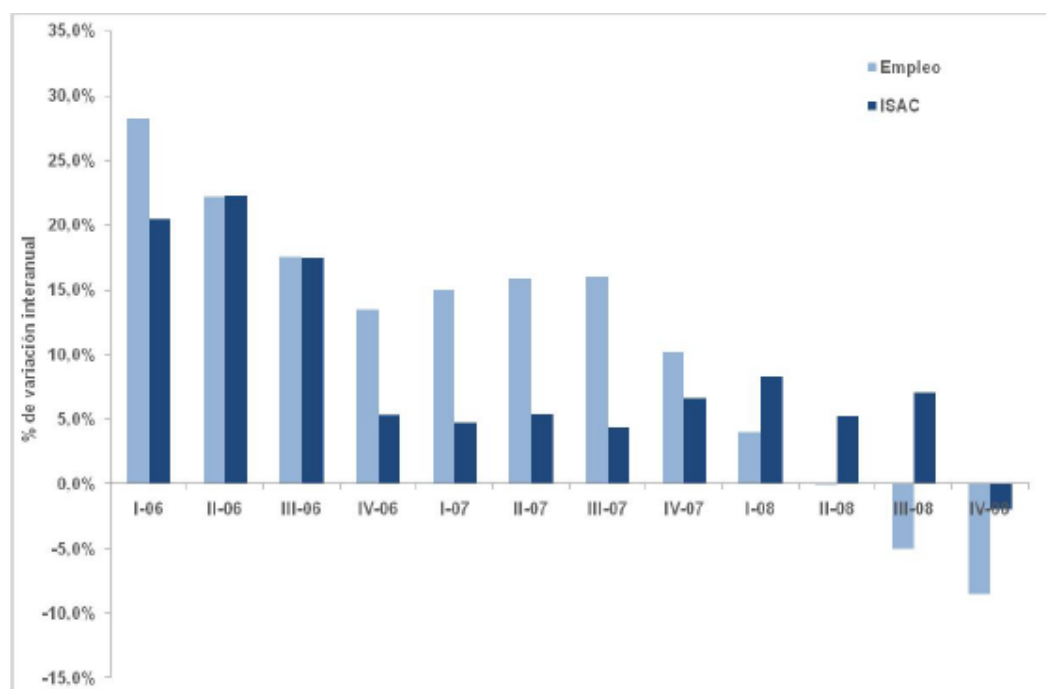


Figura 8- Evolución del empleo registrado por región. Primer – Cuarto Trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

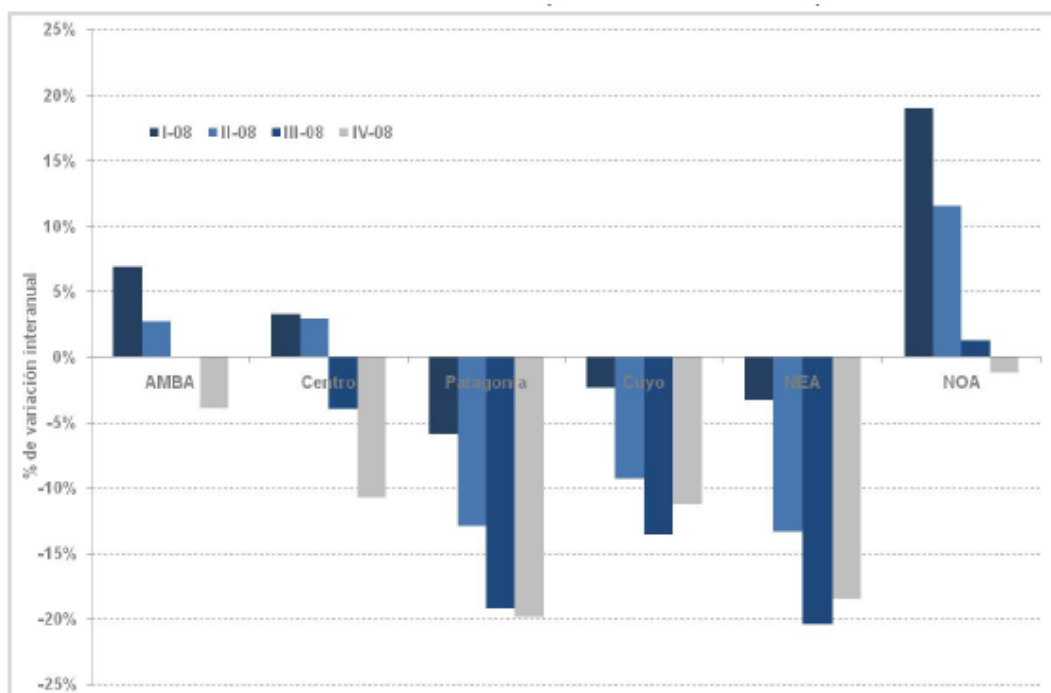


Figura 9- Evolución trimestral del empleo por región del país. Primer/Cuarto Trimestre de 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP.

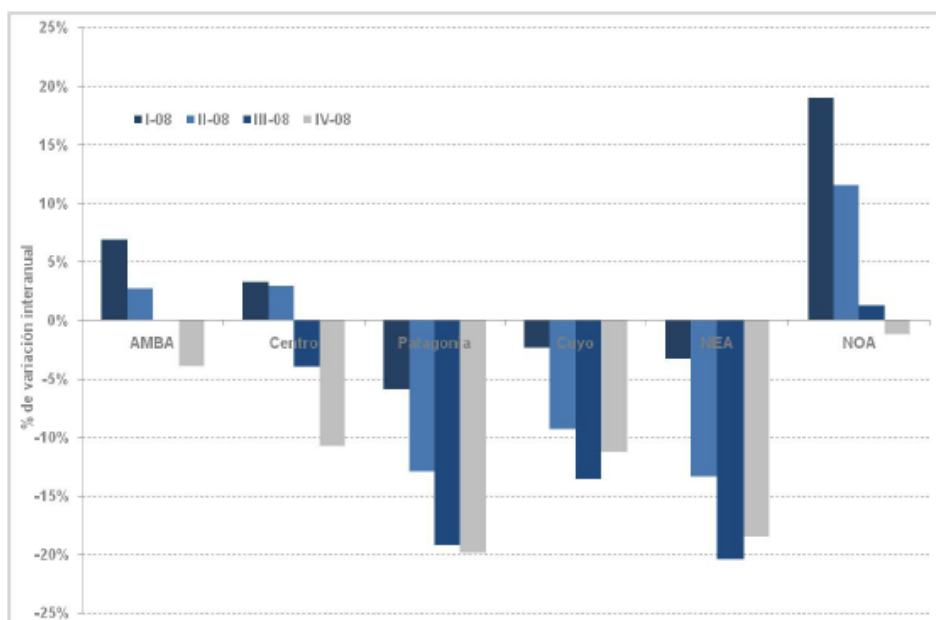


Figura 10- Situación del Crédito Hipotecario en relación a otros créditos. Primer trimestre 2007 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración propia en base a BCRA.

Periodo	Crédito Hipotecario Vivienda*			Tasas Hipotecarias	Otros Créditos**		Tasas Otros Créditos		
	Millones de \$	% Var. Año anterior	% Viv. Total****	% Anual	Millones de \$	% Var. Año anterior	Prendarias	Personales	Tarj. Crédito
2007									
I-07	6.250	19,8%	58,1%	11,6	39.145	54,7%	9,2	24,7	25,8
II-07	6.667	24,4%	57,7%	11,6	42.705	48,9%	10,4	25,1	25,7
III-07	7.415	31,8%	57,8%	11,9	47.946	51,4%	10,5	25,2	26,6
IV-07	7.939	34,4%	55,8%	13,3	53.367	50,7%	14,5	27,3	26,6
2008									
I-08	8.570	37,1%	56,4%	12,7	58.023	48,2%	14,7	28,4	25,9
II-08	9.352	40,3%	57,6%	13,0	62.535	46,4%	15,9	29,1	26,4
III-08	9.884	33,3%	57,4%	13,3	65.311	38,2%	18,9	32,1	28,6
IV-08	10.275	29,4%	55,7%	15,3	69.873	30,9%	19,9	33,9	28,7
2004	5.372	-9,5%	59,8%	11,5	12.602	21,4%	13,5	30,0	30,7
2005	5.197	-3,3%	58,6%	11,2	19.646	55,9%	9,7	26,3	27,2
2006	5.527	6,4%	58,4%	11,8	30.267	54,1%	10,0	24,5	27,2
2007	7.068	27,9%	57,3%	12,1	45.791	51,3%	11,2	25,6	26,2
2008	9.521	34,7%	56,8%	13,5	63.935	39,6%	17,4	30,9	27,4

* Corresponde al segmento viviendas de los créditos hipotecarios.

** Corresponde a Personales, Prendarios, y Con Tarjeta de Crédito.

*** Corresponde al Porcentaje del crédito hipotecario total que representa el segmento vivienda.

Figura 11- Empresas en actividad por provincia. Variación interanual. Diciembre 2007 y 2008. Fuente: IERIC.

Provincia	Constructoras		Contratistas		Subcontratistas		Total		Var. % Interan. 2008	Part. en el Total	
	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07		dic-08	dic-07
Grandes Jurisd.	9.013	8.621	5.983	5.565	2.274	2.291	17.270	16.477	4,8%	68,5%	68,9%
Buenos Aires	4.051	3.843	3.372	3.117	1.256	1.270	8.679	8.230	5,5%	34,4%	34,4%
Cdad. de Bs.As.	2.873	2.769	1.267	1.206	476	454	4.616	4.429	4,2%	18,3%	18,5%
Córdoba	1.020	979	556	534	343	356	1.919	1.889	2,7%	7,6%	7,8%
Santa Fe	1.089	1.030	788	708	189	211	2.058	1.949	5,5%	8,2%	8,1%
Resto del país	5.449	5.054	1.830	1.713	652	681	7.931	7.448	6,5%	31,5%	31,1%
Catamarca	182	161	19	15	1	2	202	178	13,5%	0,8%	0,7%
Chaco	330	275	86	89	12	7	428	371	15,4%	1,7%	1,6%
Chubut	354	337	121	139	65	61	540	537	0,6%	2,1%	2,2%
Corrientes	257	250	147	135	26	27	430	412	4,4%	1,7%	1,7%
Entre Ríos	466	427	83	84	24	26	563	537	4,8%	2,2%	2,2%
Formosa	152	158	19	13	6	3	177	174	1,7%	0,7%	0,7%
Jujuy	98	90	56	48	18	18	172	156	10,3%	0,7%	0,7%
La Pampa	204	205	30	25	9	13	243	243	0,0%	1,0%	1,0%
La Rioja	85	76	12	10	9	10	106	96	10,4%	0,4%	0,4%
Mendoza	595	564	176	188	100	106	871	858	1,5%	3,5%	3,6%
Misiones	306	307	116	124	26	29	448	460	-2,6%	1,8%	1,9%
Neuquén	387	390	191	191	92	100	670	681	-1,6%	2,7%	2,8%
Río Negro	261	248	162	127	63	72	486	447	8,7%	1,9%	1,9%
Salta	379	351	129	118	27	29	535	498	7,4%	2,1%	2,1%
San Juan	189	187	42	34	38	32	269	253	6,3%	1,1%	1,1%
San Luis	157	130	38	40	18	21	213	191	11,5%	0,8%	0,8%
Santa Cruz	182	176	54	53	61	69	297	298	-0,3%	1,2%	1,2%
Sgo. del Estero	267	238	32	33	6	5	305	276	10,5%	1,2%	1,2%
Tierra del Fuego	156	150	50	56	14	24	220	230	-4,3%	0,9%	1,0%
Tucumán	452	334	267	191	37	27	756	552	37,0%	3,0%	2,3%
Total País	14.462	13.675	7.813	7.278	2.926	2.972	25.201	23.925	5,3%	100,0%	100,0%

Fuente: IERIC

Figura 12- Cantidad de empresas en actividad por Forma Jurídica. Diciembre 2007 y 2008. Fuente: IERIC.

	dic-08	dic-07	Variación % Interanual 2008	Participación en el Total	
				Diciembre 2008	Diciembre 2007
Personas Físicas (2)	12.811	12.199	5,0%	50,8%	51,0%
Sociedades Personas (3)	945	935	1,1%	3,7%	3,9%
S.A.	4.528	4.310	5,1%	18,0%	18,0%
S.R.L.	6.385	5.942	7,5%	25,3%	24,8%
Otras (4)	532	539	-1,3%	2,1%	2,3%
Total	25.201	23.925	5,3%	100,0%	100,0%

(1) Se considera solamente las empresas que poseen arancel al día al último día del mes.

No incluye las empresas que han presentado su baja ante el IERIC.

(2) Corresponde a empresas unipersonales

(3) Incluye sociedades de hecho, sociedades y asociaciones civiles, consorcios y fideicomisos

(4) Incluye sociedades en comandita simple, por acciones, colectivas, de capital e industria, UTE, cooperativas, sociedades de estado, municipales, etc.

Fuente: IERIC

Figura 13- Cantidad de Empresas por Forma Jurídica y Tipo de Actividad. Diciembre 2007 y 2008. Fuente: IERIC.

Forma Jurídica	Constructoras		Contratistas		Subcontratistas		Total	
	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07	dic-08	dic-07
Personas Físicas	5.432	5.168	5.278	4.880	2.101	2.151	12.811	12.199
Sociedades Personas	546	521	293	289	106	125	945	935
S.A.	3.501	3.341	789	735	238	234	4.528	4.310
S.R.L.	4.524	4.195	1.388	1.299	473	448	6.385	5.942
Otras	459	450	65	75	8	14	532	539
Total	14.462	13.675	7.813	7.278	2.926	2.972	25.201	23.925

Figura 14- Cantidad de Empresas por Tipo de Actividad. Diciembre 2007 y 2008.

Fuente: IERIC.

	dic-08	dic-07	Variación % Interanual 2008	Participación en el Total	
				Diciembre 2008	Diciembre 2007
Constructoras	14.462	13.675	5,8%	57,4%	57,2%
Contratistas	7.813	7.278	7,4%	31,0%	30,4%
Subcontratistas	2.926	2.972	-1,5%	11,6%	12,4%
Total	25.201	23.925	5,3%	100,0%	100,0%

Figura 15- Evolución del crédito hipotecario para vivienda. Primer trimestre 2001 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a BCRA.

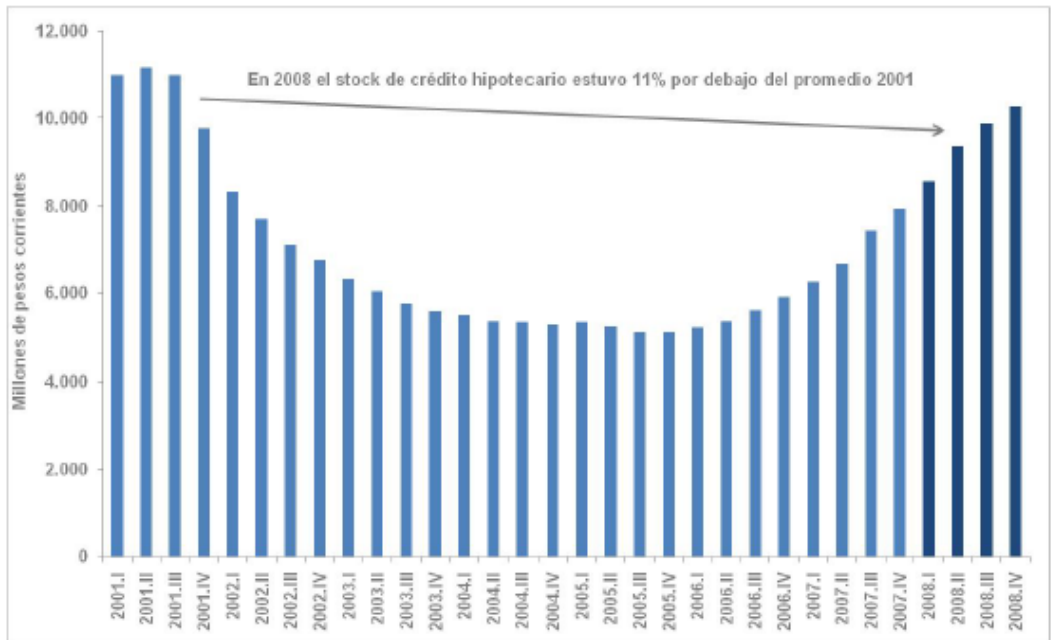


Figura 16- Evolución del empleo en relación al nivel de actividad sectorial. Primer trimestre 2006 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP e INDEC.

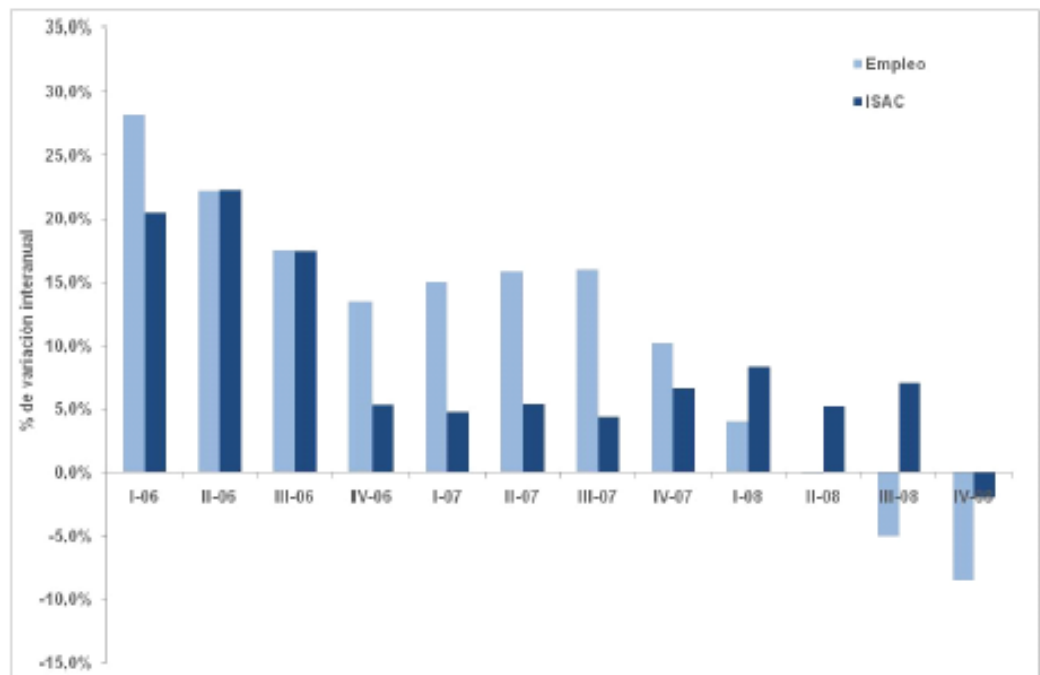


Figura 17- Evolución del salario promedio en la construcción en relación al salario del sector privado registrado. Primer trimestre 2006 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a SJUP e INDEC.

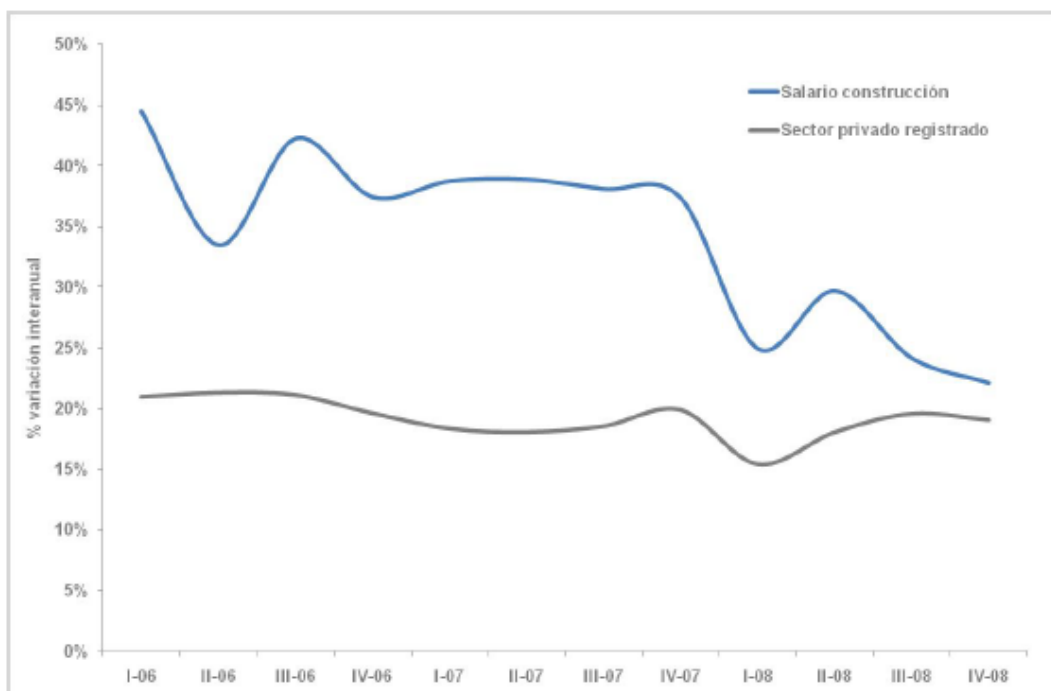


Figura 18- Inversión Bruta Interna en Construcción. Participación en la inversión total. 1988-2008.. Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC y MECON.

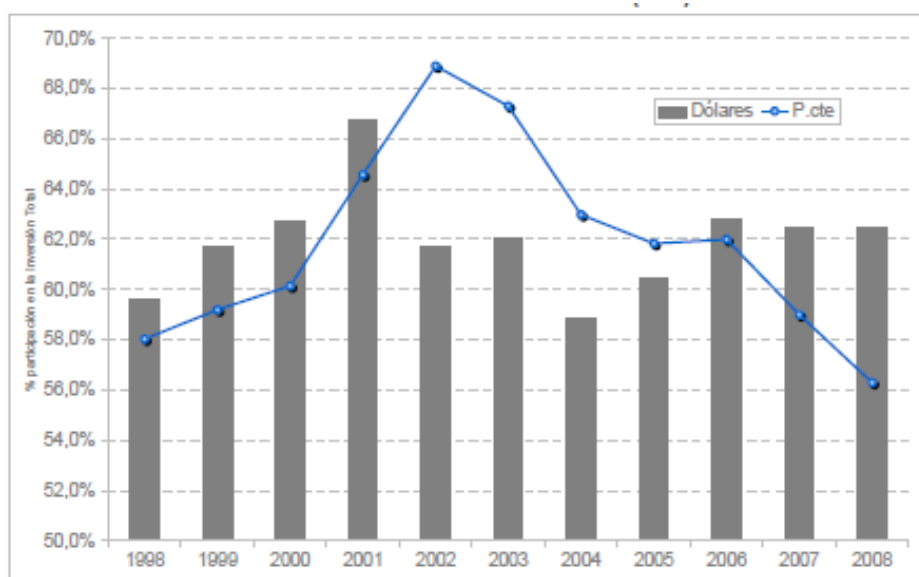


Figura 19- Inversión Bruta Interna en Construcción. Variación interanual. Primer trimestre 1998 – Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

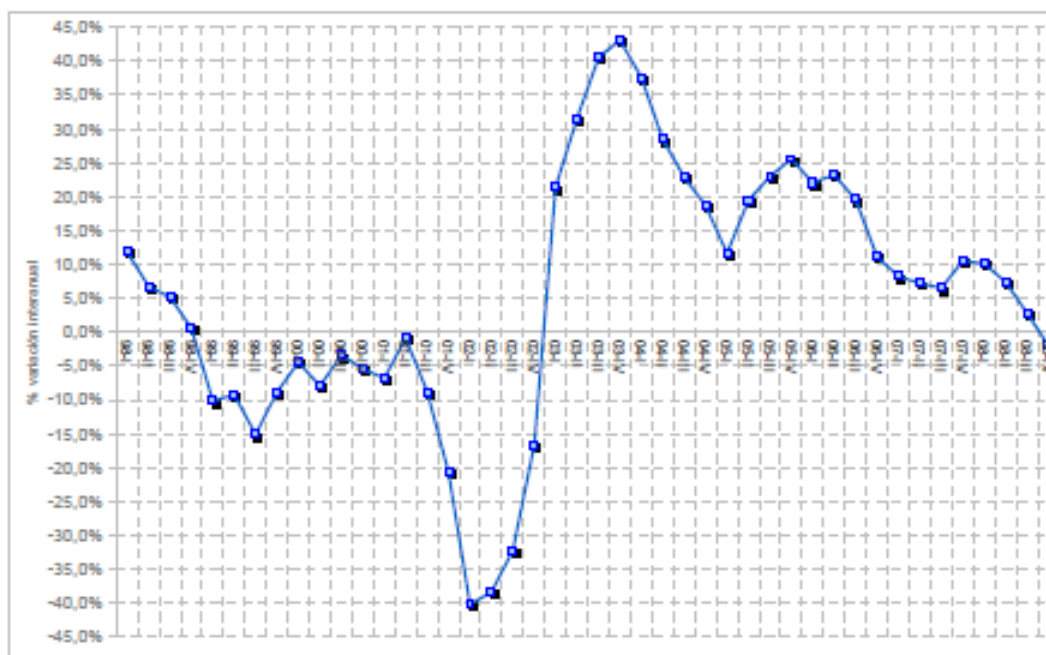


Figura 20- Presupuesto en Obras de la Administración Pública Nacional. Años 2007 y 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base al Departamento Técnico de la Cámara Argentina de la Construcción.

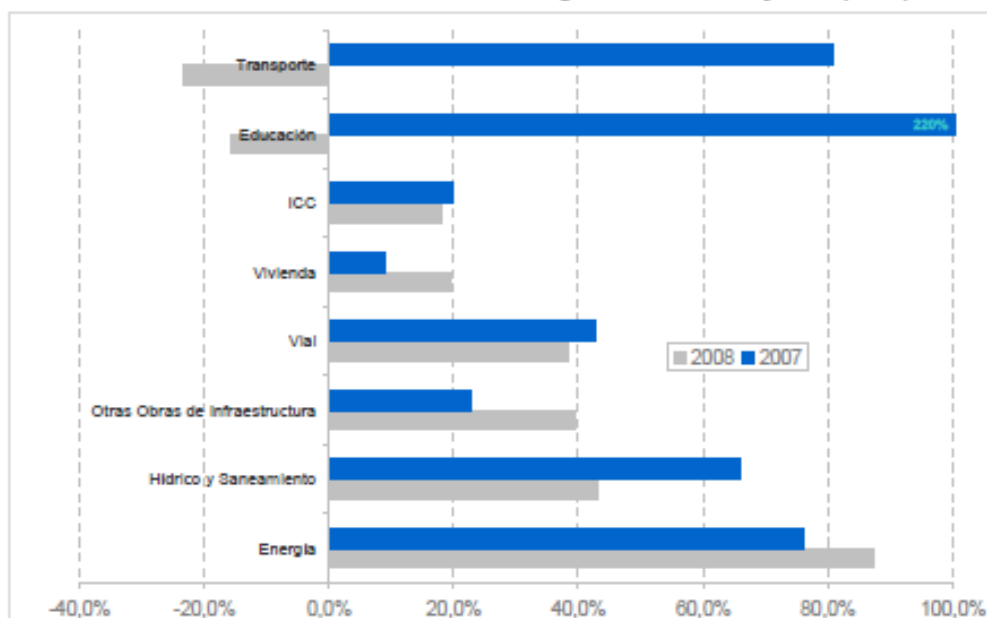


Figura 21- PBI y Valor agregado por el sector Construcción. Variación interanual. Años 2003 - 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

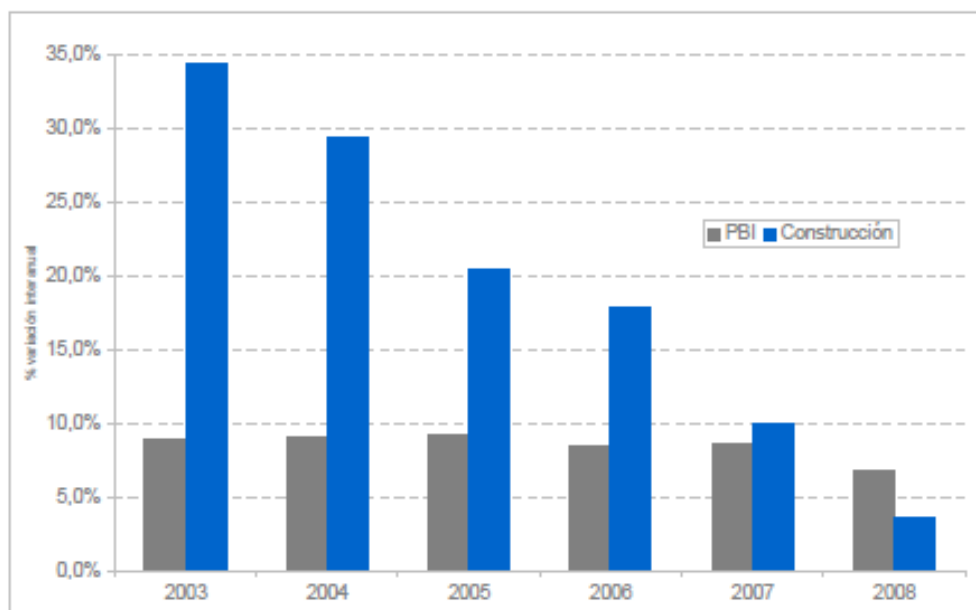


Figura 22- Puestos de trabajo registrados por sector de actividad. Años 2007 y 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a MECON.

	Valores		Variación Interanual		Participación en el Total 2008	Contribución a la variación Interanual 2008
	2008	2007	2008	2007		
Total	7.081	6.644	6,6%	8,3%	100,0%	100,0%
Sectores Productores de Bienes	2.054	1.968	4,3%	7,9%	29,0%	19,6%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	335	319	4,9%	4,2%	4,7%	3,6%
Pesca y servicios conexos	12	13	-3,8%	-0,6%	0,2%	-0,1%
Explotación Minas y Canteras	50	45	10,3%	14,0%	0,7%	1,1%
Industria Manufacturera	1.187	1.129	5,2%	6,3%	16,8%	13,4%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	55	54	2,9%	3,8%	0,8%	0,4%
Construcción	414	408	1,4%	15,8%	5,8%	1,3%
Sectores Productores de Servicios	5.015	4.657	7,7%	8,6%	70,8%	81,9%
Comercio Mayorista y Minorista y Reparaciones	1.063	975	9,1%	9,5%	15,0%	20,2%
Hoteles y Restaurantes	210	193	9,0%	9,7%	3,0%	4,0%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	478	440	8,6%	8,2%	6,7%	8,7%
Intermediación Financiera	171	160	7,2%	10,2%	2,4%	2,6%
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	810	747	8,5%	13,8%	11,4%	14,4%
Administración Pública, Defensa y Organizaciones Extraterritoriales	1.228	1.139	7,8%	6,4%	17,3%	20,4%
Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud	598	569	5,2%	5,2%	8,4%	6,8%
Otras Actividades de Servicios	456	435	4,8%	8,1%	6,4%	4,8%
Total Sector Privado	5.853	5.505	6,3%	8,7%	82,7%	79,6%
Sin clasificar	13	19	-33,9%	-16,5%	0,2%	-1,5%

Figura 23- Valor agregado por el sector Construcción. Participación en el PBI. Años 1998 - 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

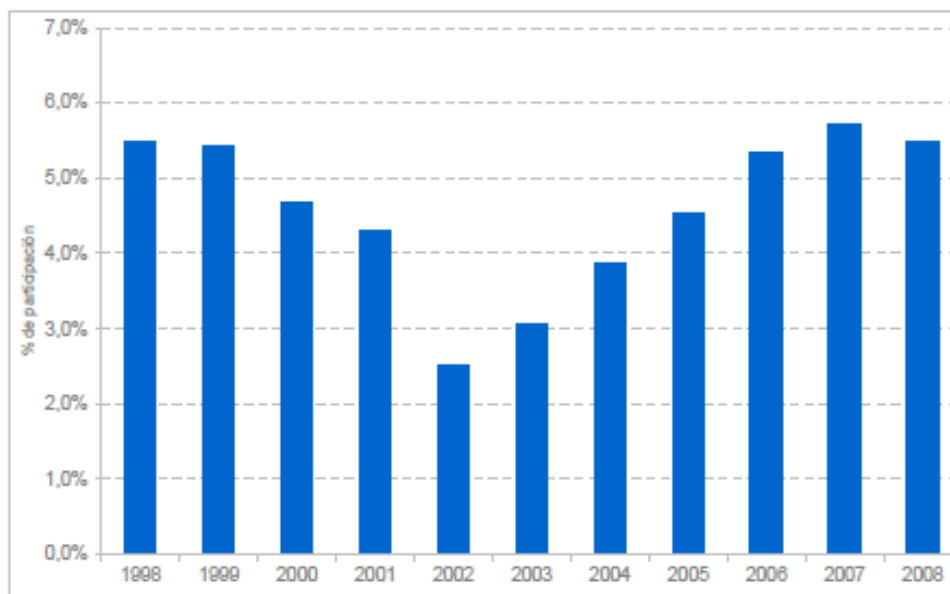


Figura 24- Valor agregado por el sector Construcción. Variación interanual. Cuarto trimestre 2007 - Cuarto trimestre 2008. Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

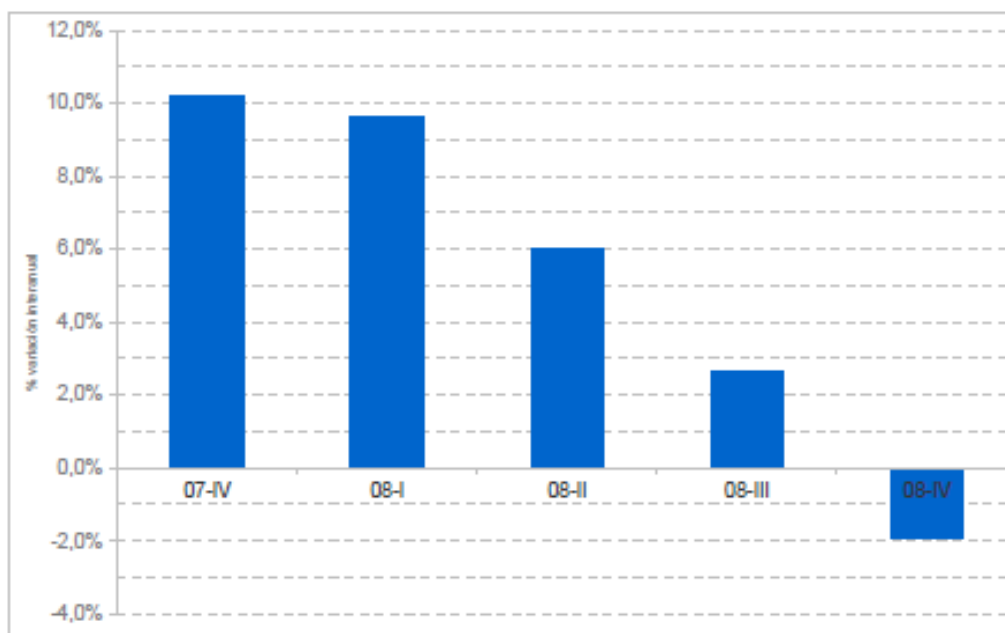


Figura 25- Tasas de desempleo y subocupación (2001-2010). Fuente: ICEDEL.

Año	Desempleo	Sub ocupación
2001	13.8	11.4
2002	19.0	15.6
2003	14.9	12.9
2004	9.9	10.4
2005	9.3	8.6
2006	8.9	9.6
2007	6.6	8.8
2008	5.4	7.9
2009	7.8	11.0
2010	7.5	9.6

Figura 26- Estimación de la población desempleada y subempleada demandante (2001-2010). Fuente: ICEDEL.

Año	S.E.D D
2001	7.109
2002	11.237
2003	9.061
2004	6.601
2005	6.180
2006	5.531
2007	5.136
2008	5.036
2009	6.562
2010	6.090

Figura 27- Distribución sectorial de las ocupaciones según género (2010).

Fuente: ICEDEL.

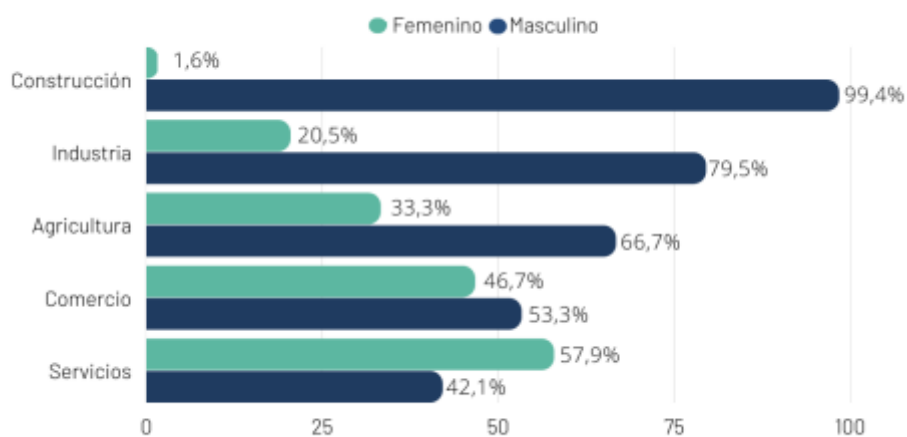


Figura 28- Distribución sectorial de las ocupaciones (2010).

Fuente: ICEDEL



Figura 29- Estructura de la ocupación según sectores económicos (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Año	Agropecuario	Industria	Comercio	Servicios	Construcción
2001	2.3	24.5	24.3	42.6	6.3
2002	2.4	21.6	24.3	46.5	5.1
2003	4.0	20.5	22.5	47.3	5.7
2004	2.0	25.8	22.2	43.4	6.5
2005	3.0	25.3	18.0	47.0	6.7
2006	1.2	24.5	20.8	44.2	9.3
2007	1.1	27.6	20.1	43.9	7.3
2008	1.5	23.6	20.5	46.9	7.3
2009	2.1	26.6	22.5	40.6	6.2
2010	2.3	25.4	20.4	45.5	6.6

Figura 30- Estructura según categoría ocupacional (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Tipo de ocupación principal de los ocupados	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cuenta propia, excluido el servicio doméstico	25.2	25.3	30.0	21.5	17.2	20.7	20.3	21.5	22.7	20.0
Patrón o empleador	2.9	5.7	3.2	4.5	5.3	4.5	1.7	4.8	2.7	1.9
Obrero o empleado	69.4	61.9	58.0	66.4	69.3	69.2	72.6	67.3	72.3	70.8
Trabajador del servicio doméstico	2.2	5.7	5.0	4.1	5.6	4.1	4.6	5.5	2.2	6.4
Trabajador sin salario	0.3	1.3	1.4	0.8	0.6	0.4	0.2	0.3		0.3
Otro			2.4	2.8	1.9	1.1	0.6	0.6	0.2	0.5

Figura 31- Porcentaje de la P.E.A. en situación de subocupación (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Año	Demandantes	No demandantes	Total
2001	6.8	4.6	11.4
2002	11.4	4.2	15.6
2003	8.4	4.5	12.9
2004	7.7	2.7	10.4
2005	5.1	3.5	8.6
2006	4.1	5.5	9.6
2007	5.4	3.4	8.8
2008	5.5	2.4	7.9
2009	6.8	4.2	11.0
2010	6.0	3.6	9.6

Figura 32- Tasas de desempleo y subocupación (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Año	Desempleo	Sub ocupación
2001	13.8	11.4
2002	19.0	15.6
2003	14.9	12.9
2004	9.9	10.4
2005	9.3	8.6
2006	8.9	9.6
2007	6.6	8.8
2008	5.4	7.9
2009	7.8	11.0
2010	7.5	9.6

Figura 33- Estimación de la población desempleada y subempleada demandante (2001-2010). Fuente: ICEDEL.

Año	S.E.D D
2001	7.109
2002	11.237
2003	9.061
2004	6.601
2005	6.180
2006	5.531
2007	5.136
2008	5.036
2009	6.562
2010	6.090

Figura 34- Distribución sectorial de las ocupaciones según género (2010).

Fuente: ICEDEL.

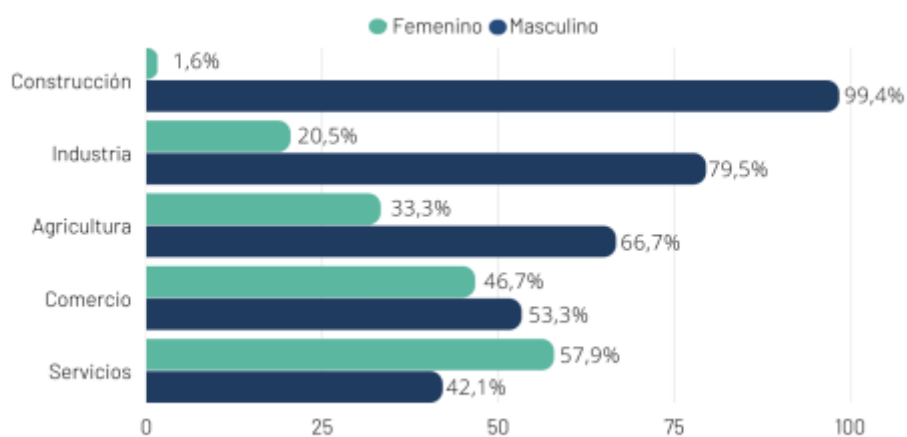


Figura 35- Distribución sectorial de las ocupaciones (2010).

Fuente: ICEDEL.



Figura 36- Estructura de la ocupación según sectores económicos (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Año	Agropecuario	Industria	Comercio	Servicios	Construcción
2001	2.3	24.5	24.3	42.6	6.3
2002	2.4	21.6	24.3	46.5	5.1
2003	4.0	20.5	22.5	47.3	5.7
2004	2.0	25.8	22.2	43.4	6.5
2005	3.0	25.3	18.0	47.0	6.7
2006	1.2	24.5	20.8	44.2	9.3
2007	1.1	27.6	20.1	43.9	7.3
2008	1.5	23.6	20.5	46.9	7.3
2009	2.1	26.6	22.5	40.6	6.2
2010	2.3	25.4	20.4	45.5	6.6

Figura 37- Estructura según categoría ocupacional (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Tipo de ocupación principal de los ocupados	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cuenta propia, excluido el servicio doméstico	25.2	25.3	30.0	21.5	17.2	20.7	20.3	21.5	22.7	20.0
Patrón o empleador	2.9	5.7	3.2	4.5	5.3	4.5	1.7	4.8	2.7	1.9
Obrero o empleado	69.4	61.9	58.0	66.4	69.3	69.2	72.6	67.3	72.3	70.8
Trabajador del servicio doméstico	2.2	5.7	5.0	4.1	5.6	4.1	4.6	5.5	2.2	6.4
Trabajador sin salario	0.3	1.3	1.4	0.8	0.6	0.4	0.2	0.3		0.3
Otro			2.4	2.8	1.9	1.1	0.6	0.6	0.2	0.5

Figura 38- Porcentaje de la P.E.A. en situación de subocupación (2001-2010).

Fuente: ICEDEL.

Año	Demandantes	No demandantes	Total
2001	6.8	4.6	11.4
2002	11.4	4.2	15.6
2003	8.4	4.5	12.9
2004	7.7	2.7	10.4
2005	5.1	3.5	8.6
2006	4.1	5.5	9.6
2007	5.4	3.4	8.8
2008	5.5	2.4	7.9
2009	6.8	4.2	11.0
2010	6.0	3.6	9.6

Momento 2: 2013-2023 - La recuperación pos-crisis y el impacto del monotributo

Figura 39- Empresas en actividad según tamaño de jurisdicción. Variación interanual. Noviembre 2008 / 2016 (en %). Fuente: IERIC.

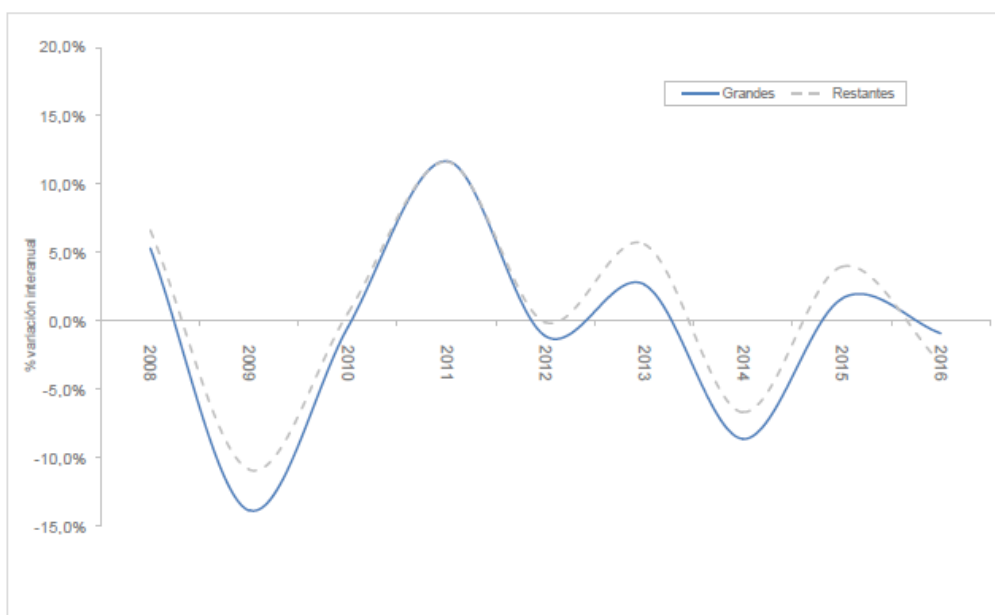


Figura 40- Puestos de trabajo registrados en Jurisdicciones más destacadas. Participación en la creación mensual de puestos y participación en la reducción mensual de puestos. Octubre 2016 (en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a SIJP y Seguro de Vida Obligatorio.

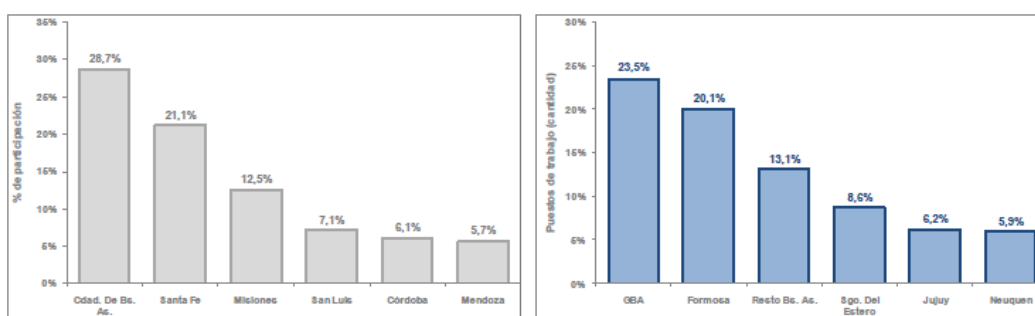


Figura 41- Puestos de trabajo registrados. Variación interanual y nivel promedio mensual. Acumulado a Octubre 2009 / 2016 (en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a SIJP y Seguro de Vida Obligatorio.

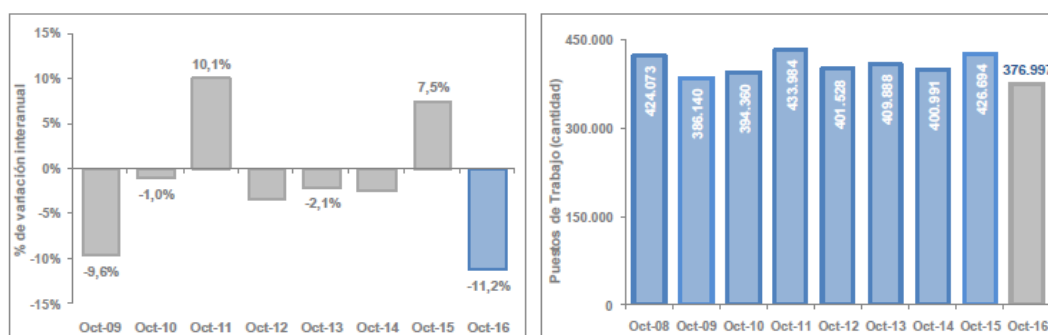


Figura 42- Valor agregado bruto según Sector de producción. Variación interanual. Años 2005 - 2022 (en %, a precios constantes de 2004). Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

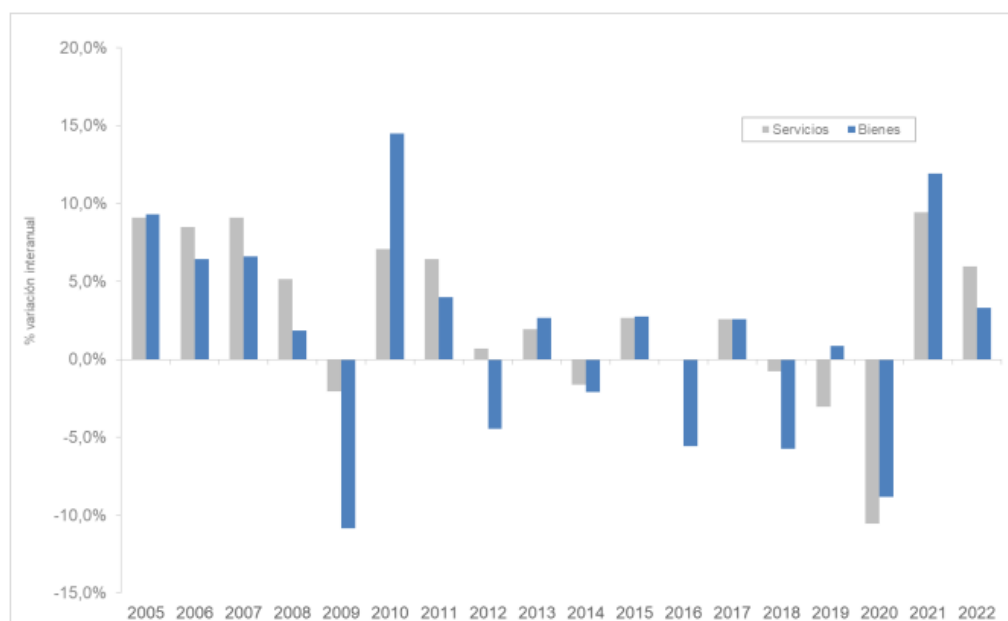


Figura 43- PIB y Valor agregado bruto por sector de actividad. Nivel y variación interanual. Año 2022 (en millones de pesos y en %, a precios constantes de 2004)- Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

	Valores	Variación % Interanual				
	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Producto Interno Bruto	725.810	-2,6	-2,0	-9,9	10,4	5,0
Sectores Productores de Bienes (1)	231.441	-5,9	0,8	-8,9	11,5	3,3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	48.288	-15,6	23,4	-7,1	0,1	-4,8
Pesca	2.451	5,4	-10,1	-20,9	16,5	2,1
Explotación de minas y canteras	24.178	0,8	1,4	-10,4	10,2	13,4
Industria Manufacturera	121.019	-4,8	-6,2	-7,7	15,9	4,6
Suministro de electricidad, gas y agua	13.020	0,1	-3,1	1,4	3,2	2,7
Construcción	22.485	1,1	-4,2	-22,4	26,4	6,0
Sectores Productores de Servicios (1)	372.870	-0,7	-3,1	-10,6	9,0	6,0
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	95.549	-4,0	-7,7	-5,4	13,7	5,8
Hoteles y restaurantes	9.923	-0,4	0,1	-49,0	23,8	36,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	54.342	-2,8	-0,7	-17,0	7,3	7,8
Intermediación financiera	25.274	3,9	-11,6	-1,0	0,8	0,3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	80.402	1,7	-0,9	-5,7	8,5	4,9
Administración pública y de defensa	34.974	-0,2	0,8	-7,4	5,4	6,8
Enseñanza	28.399	1,6	0,6	-4,9	3,5	4,3
Servicios sociales y de salud	24.216	1,5	0,1	-9,6	6,0	1,2
Servicios comunitarios, sociales y personales	15.697	0,0	-3,1	-38,7	28,7	8,8
Servicios de hogares privados que contratan serv. Doméstico	4.095	0,8	4,8	-18,7	3,4	10,8

(1) Incluye variaciones de existencias

(*) Estimaciones preliminares

Figura 44- Producto Interno Bruto. Variación interanual. Años 2005 - 2022 (en %, a precios constantes de 2004)- Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

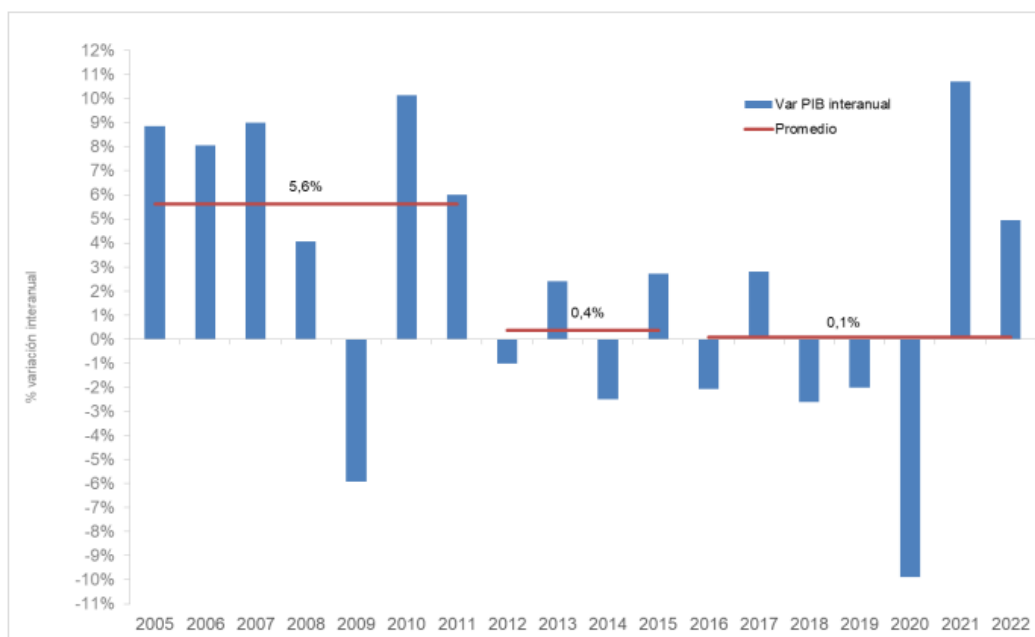


Figura 45- Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción (ISAC). Nivel General y Variación interanual. Primer trimestre 2013 – Cuarto trimestre 2022 (en % e índice Base 2004=100). Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

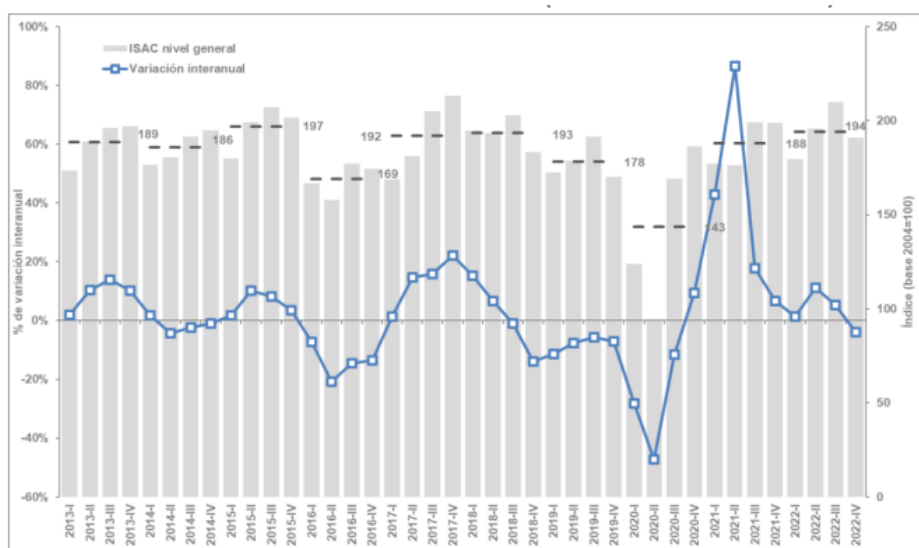


Figura 46- Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción (ISAC). Nivel General. Variación interanual. Años 2012 - 2021 (Promedio anual, Índice Base 2004=100 y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a INDEC.

Año	Número índice con estacionalidad base 2004=100	Variación interanual (%)
2012	172,9	
2013	188,7	9,1%
2014	185,8	-1,5%
2015	196,9	6,0%
2016	169,0	-14,2%
2017	192,0	13,6%
2018	193,5	0,8%
2019	178,2	-7,9%
2020	143,5	-19,5%
2021	187,8	30,9%
2022	194,0	3,3%
Var. % 2022 / 2015	-1,5%	
Var. % 2022 / 2019	8,9%	

Figura 47- Inversión de la Administración Pública Nacional destinada a obras de Vivienda (c/FoNaVi). Distribución por programa. Años 2021 y 2022 (en millones de pesos)- Fuente: Elaboración IERIC en base al Ministerio de Hacienda.

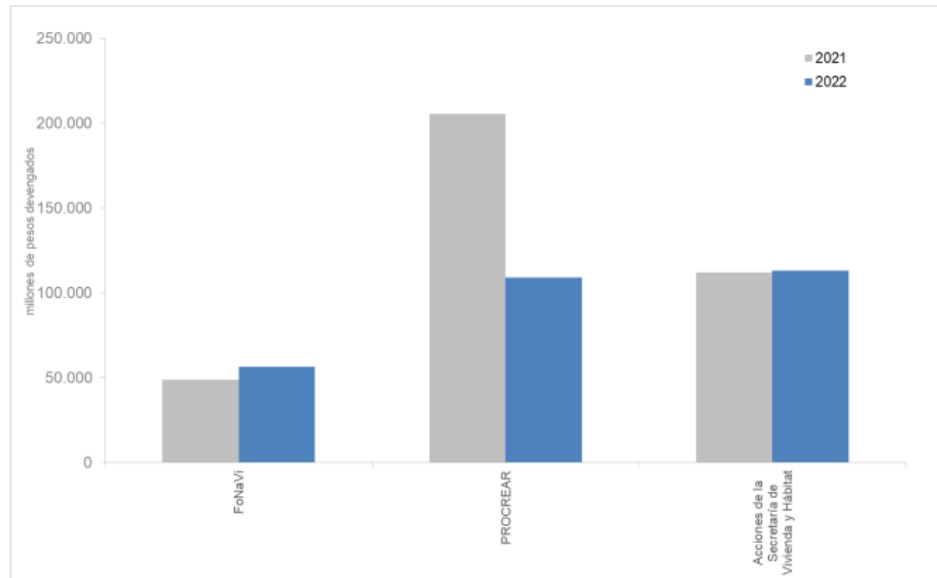


Figura 48 - Construcción. Empresas por Provincia según Tipo de Actividad. Nivel mensual y Variación interanual. Diciembre 2021 y 2022 (en cantidad y en %). Fuente: IERIC.

Provincia	Constructoras/ Contratistas		Subcontratistas		Total		Var. % interan.	Part. en el Total	
	dic-22	dic-21	dic-22	dic-21	dic-22	dic-21		dic-22	dic-21
Grandes Jurisd.	12.413	12.312	1.410	1.445	13.823	13.757	0,5%	65,5%	66,0%
Buenos Aires	5.258	5.217	687	704	5.945	5.921	0,4%	28,2%	28,4%
Cdad. de Bs.As.	3.843	3.852	385	394	4.228	4.246	-0,4%	20,0%	20,4%
Córdoba	1.448	1.432	172	173	1.620	1.605	0,9%	7,7%	7,7%
Santa Fe	1.864	1.811	166	174	2.030	1.985	2,3%	9,6%	9,5%
Resto del país	6.798	6.595	488	488	7.286	7.083	2,9%	34,5%	34,0%
Catamarca	232	204	1	1	233	205	13,7%	1,1%	1,0%
Chaco	377	351	13	15	390	366	6,6%	1,8%	1,8%
Chubut	389	373	25	29	414	402	3,0%	2,0%	1,9%
Corrientes	388	400	9	8	397	408	-2,7%	1,9%	2,0%
Entre Ríos	489	484	22	22	511	506	1,0%	2,4%	2,4%
Formosa	204	178	3	4	207	182	13,7%	1,0%	0,9%
Jujuy	168	162	10	12	178	174	2,3%	0,8%	0,8%
La Pampa	183	179	8	8	191	187	2,1%	0,9%	0,9%
La Rioja	113	109	5	6	118	115	2,6%	0,6%	0,6%
Mendoza	637	636	89	106	726	742	-2,2%	3,4%	3,6%
Misiones	446	437	17	22	463	459	0,9%	2,2%	2,2%
Neuquén	515	533	82	77	597	610	-2,1%	2,8%	2,9%
Río Negro	417	386	53	43	470	429	9,6%	2,2%	2,1%
Salta	416	402	19	17	435	419	3,8%	2,1%	2,0%
San Juan	395	380	34	33	429	413	3,9%	2,0%	2,0%
San Luis	222	209	18	15	240	224	7,1%	1,1%	1,1%
Santa Cruz	120	120	22	24	142	144	-1,4%	0,7%	0,7%
Sgo. del Estero	362	347	9	10	371	357	3,9%	1,8%	1,7%
Tierra del Fuego	200	189	10	7	210	196	7,1%	1,0%	0,9%
Tucumán	525	516	39	29	564	545	3,5%	2,7%	2,6%
Total País	19.211	18.907	1.898	1.933	21.109	20.840	1,3%	100,0%	100,0%

Figura 49- Construcción. Empresas en actividad por Provincia. Variación. Diciembre 2022 / 2021 y Diciembre 2022 / 2015 (en %). Fuente: IERIC.

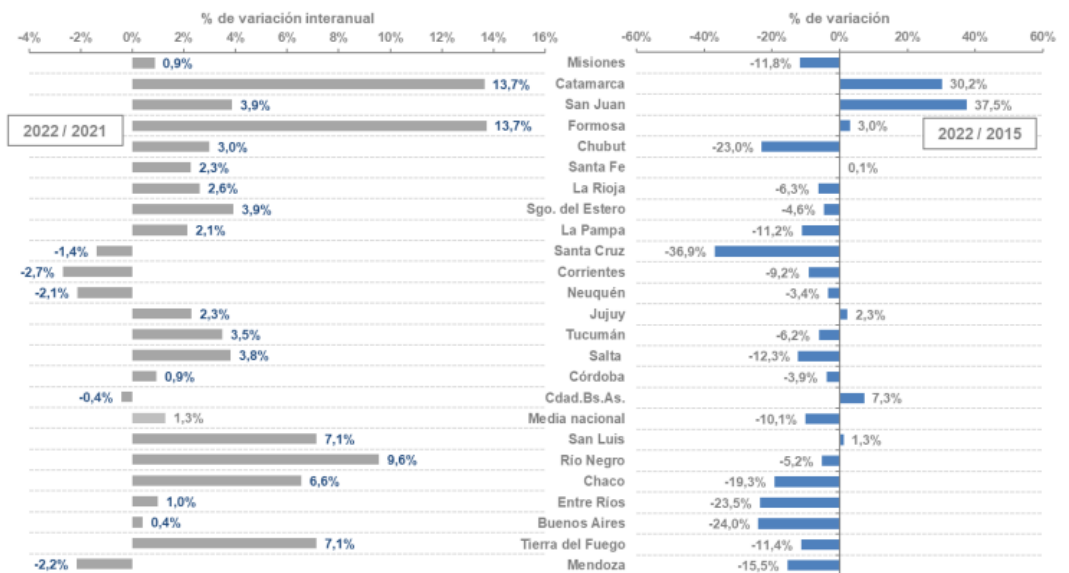


Figura 50- Construcción. Empresas en actividad según tamaño de jurisdicción. Variación interanual y participación. Diciembre 2006 / 2022 (en %). Fuente: IERIC.

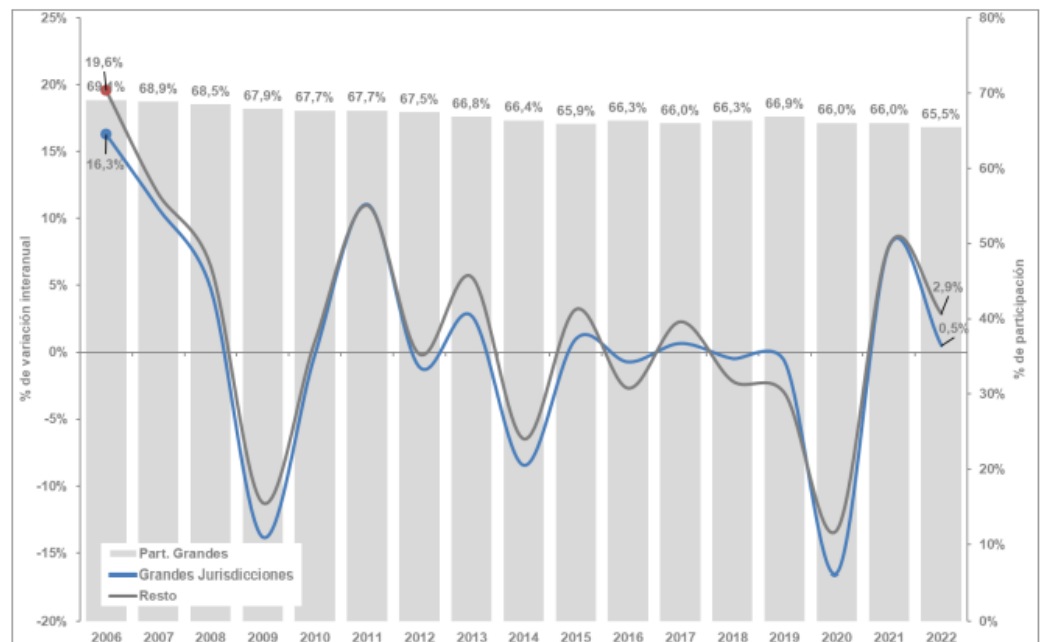


Figura 51- Construcción. Empresas en actividad. Variación interanual y nivel mensual. Diciembre 2008 / 2022 (en % y en cantidad). Fuente: IERIC.

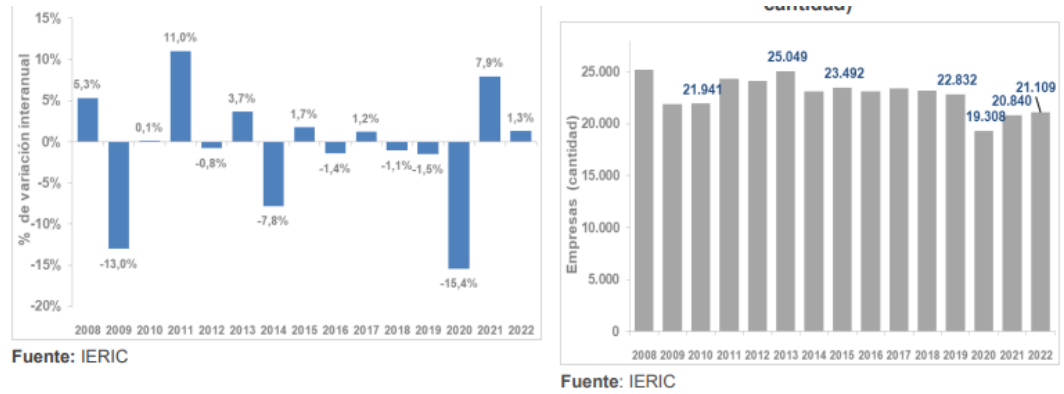


Figura 52- Asalariados registrados en el Sector Privado en la Argentina. Nivel mensual y variación interanual. Enero 2014 – Diciembre 2022 (en cantidad de puestos registrados y en %). Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

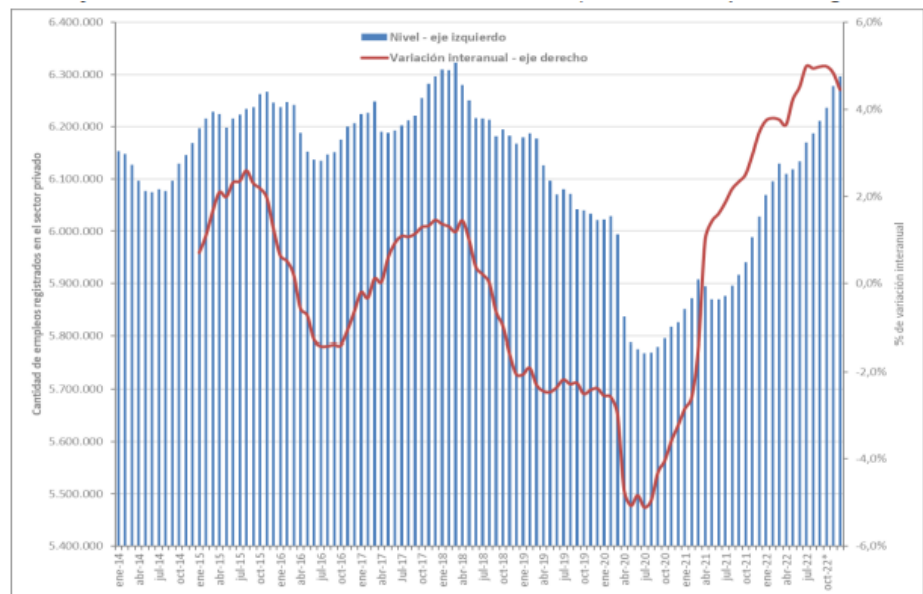


Figura 53- Asalariados registrados en el Sector Privado. Participación del sector Construcción. Años 1996 – 2022 (en %). Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

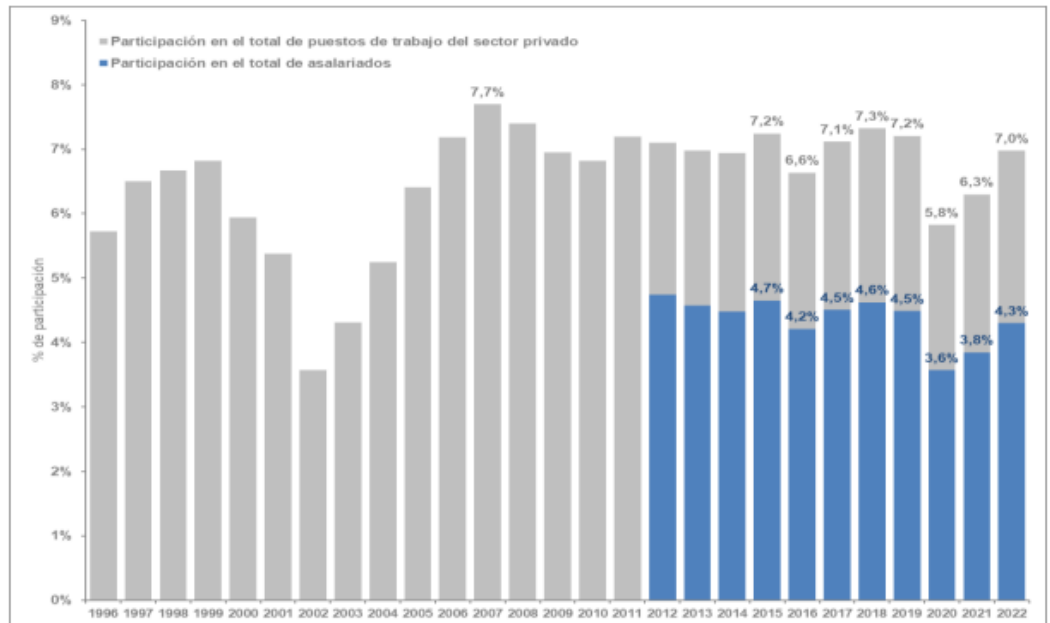
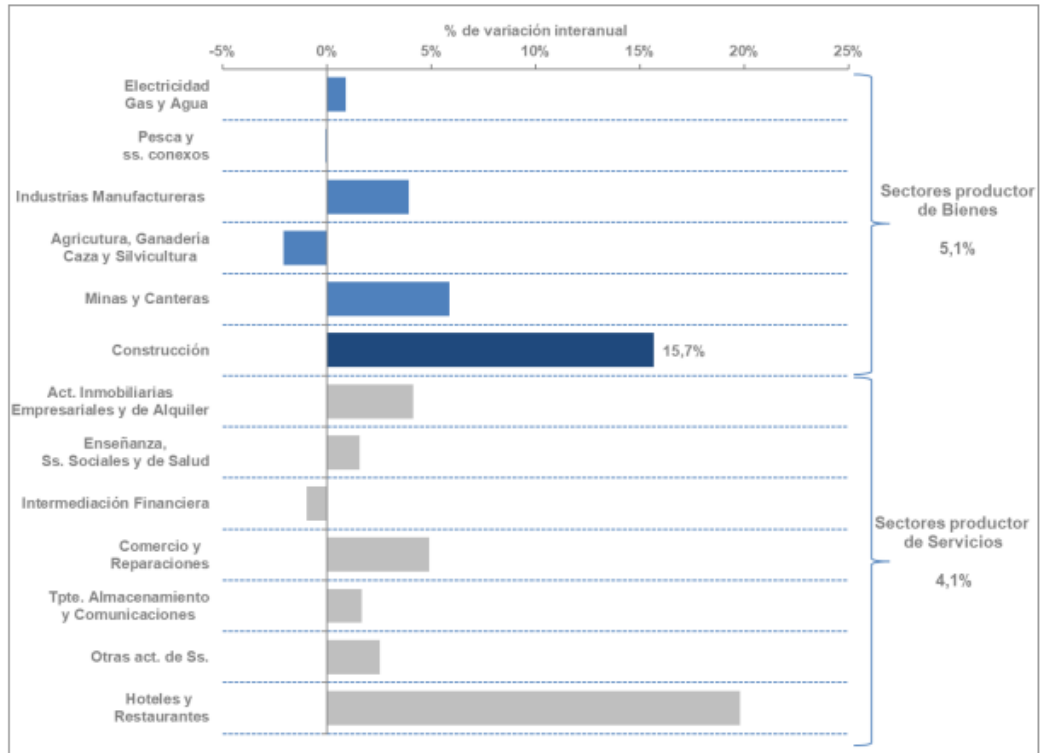
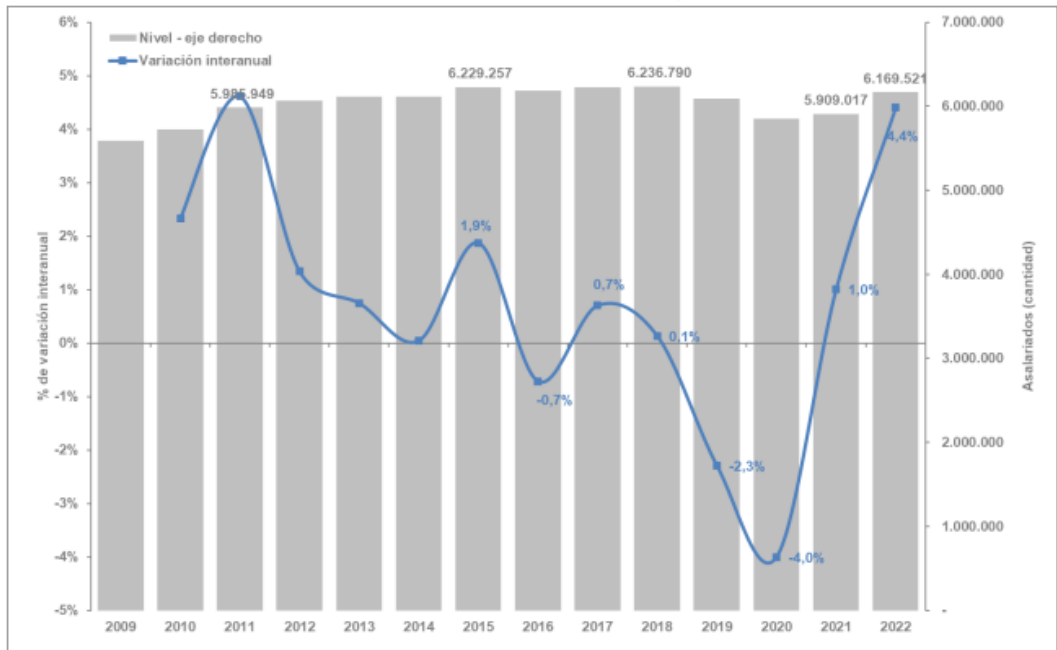


Figura 54- Asalariados registrados en el Sector Privado por rama de actividad. Variación interanual. Año 2022 (en %). Fuente: elaboración IERIC en base al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



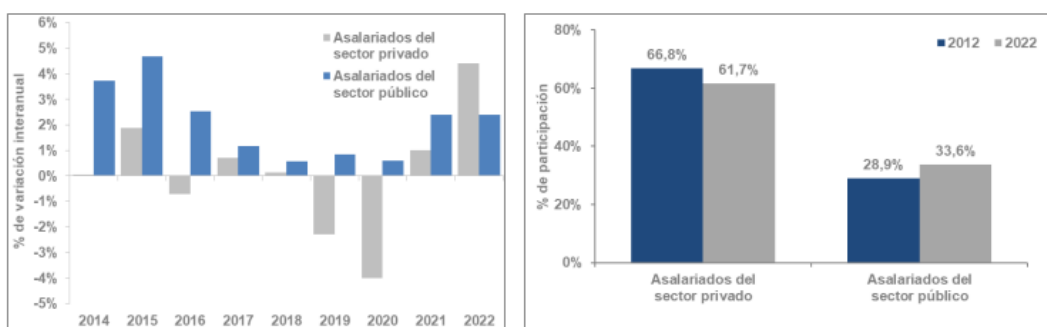
* Según rama de actividad de la ocupación principal.

Figura 55- Asalariados del sector privado. Nivel promedio y variación interanual. Años 2009 – 2022 (en cantidad y %). Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



* Según rama de actividad de la ocupación principal.

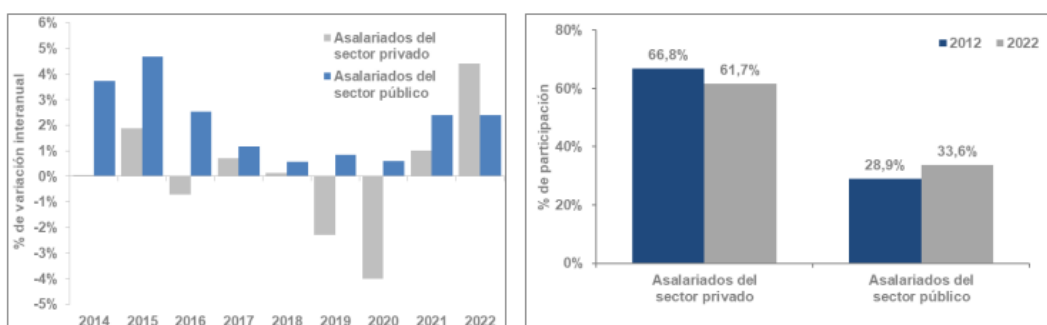
Figura 56- Asalariados registrados por sector de actividad. Variación interanual. Años 2014 – 2022 (en %). Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



* Según rama de actividad de la ocupación principal. Los asalariados dependientes de empresas con participación accionaria privada y estatal se incluyen dentro del sector privado.
Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

* Según rama de actividad de la ocupación principal. Los asalariados dependientes de empresas con participación accionaria privada y estatal se incluyen dentro del sector privado
Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Figura 57- Asalariados registrados por sector de actividad. Variación interanual. Años 2014 y 2022 (en %). Participación en el total. Años 2012 y 2022 (en %). Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



* Según rama de actividad de la ocupación principal. Los asalariados dependientes de empresas con participación accionaria privada y estatal se incluyen dentro del sector privado.
Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

* Según rama de actividad de la ocupación principal. Los asalariados dependientes de empresas con participación accionaria privada y estatal se incluyen dentro del sector privado
Fuente: elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Figura 58- Asalariados registrados por sector de actividad. Promedio y variación interanual. Año 2022 (en cantidad y en %). Fuente: elaboración IERIC en base al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

	Nivel		Part. (%) 2022	Variación Interanual (%)				
	2022	2022 vs 2021		2018	2019	2020	2021	2022
Asalariados registrados totales	10.005.339	337.367	100,0%	0,5%	-1,1%	-2,4%	1,3%	3,5%
Asalariados registrados del Sector Privado	6.169.521	260.504	61,7%	0,1%	-2,3%	-4,0%	1,0%	4,4%
Sectores Productores de Bienes	2.077.134	100.859	20,8%	-0,5%	-3,2%	-6,5%	3,2%	5,1%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	316.056	-6.643	3,2%	1,0%	0,9%	-2,1%	0,5%	-2,1%
Pesca y servicios conexos	13.761	-7	0,1%	2,1%	1,0%	-1,0%	5,2%	0,0%
Explotación Minas y Canteras	86.236	4.790	0,9%	3,5%	5,3%	-4,0%	-0,4%	5,9%
Industrias Manufactureras	1.155.854	43.766	11,6%	-2,6%	-4,9%	-2,1%	2,5%	3,9%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	74.948	694	0,7%	1,6%	0,3%	-0,9%	0,7%	0,9%
Construcción	430.278	58.258	4,3%	3,1%	-3,9%	-22,4%	9,1%	15,7%
Sectores Productores de Servicios	4.092.122	159.697	40,9%	0,4%	-1,8%	-2,7%	-0,1%	4,1%
Comercio Mayorista y Minorista y Reparaciones	1.158.422	54.288	11,6%	-0,1%	-3,5%	-2,4%	0,5%	4,9%
Hoteles y Restaurantes	255.223	42.179	2,6%	0,6%	-2,0%	-11,1%	-10,1%	19,8%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	522.575	8.693	5,2%	-0,5%	-2,9%	-3,2%	-1,8%	1,7%
Intermediación Financiera	153.186	-1.471	1,5%	0,0%	-1,6%	-2,0%	-1,7%	-1,0%
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	886.335	35.246	8,9%	0,5%	-1,1%	-1,0%	3,7%	4,1%
Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud	744.669	11.498	7,4%	1,9%	0,4%	-1,5%	0,6%	1,6%
Otras Actividades de Servicios	371.712	9.263	3,7%	0,5%	-1,0%	-3,9%	-1,6%	2,6%
Sin clasificar	266	-51	0,0%	-8,2%	19,9%	-23,6%	-50,9%	-16,1%
Asalariados del Sector Público	3.363.679	78.739	33,6%	0,6%	0,8%	0,6%	2,4%	2,4%
Asalariados de casas particulares	472.139	-1.876	4,7%	3,9%	2,5%	-2,4%	-2,3%	-0,4%

* Según rama de actividad de la ocupación principal.

Figura 59- Construcción. Empresas en actividad por Forma Jurídica y Tipo de inserción predominante en obra. Variación interanual. Diciembre 2022 (en %). Fuente: IERIC.

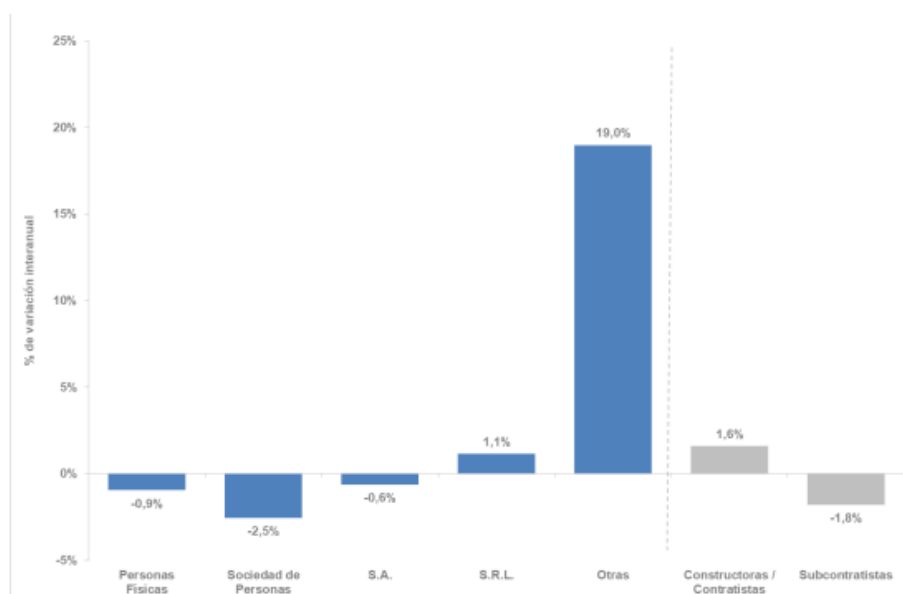
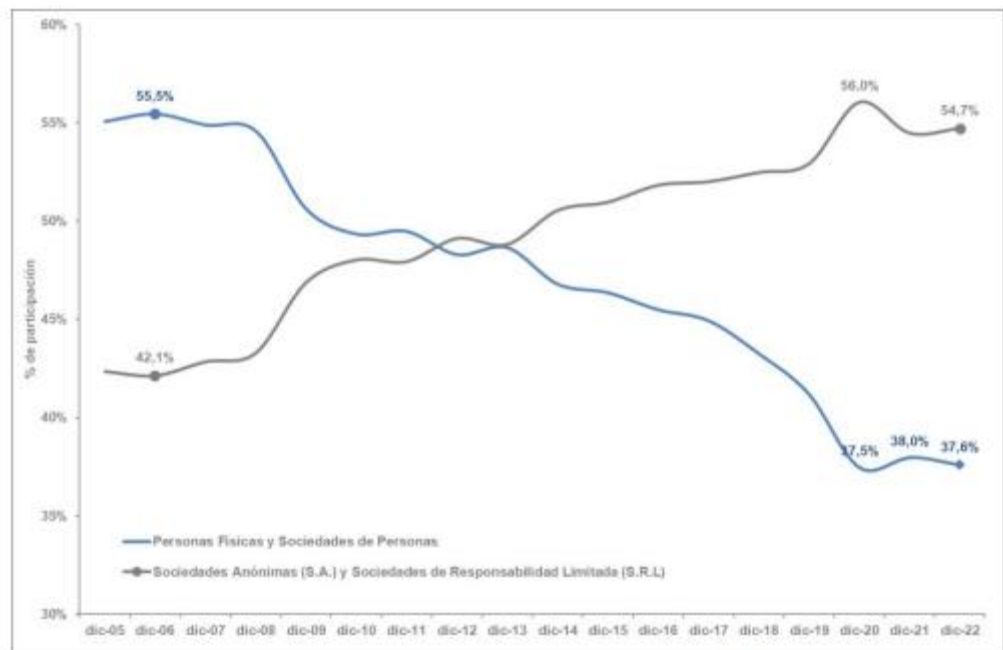


Figura 60- Construcción. Empresas por Tipo de Actividad. Nivel mensual y Variación interanual. Diciembre 2021 y 2022 (en cantidad y en %). Fuente: IERIC.

	dic-22	dic-21	Variación % interanual	Participación en el Total	
				Diciembre 2022	Diciembre 2021
Constructoras/Contratistas	19.211	18.907	1,6%	91,0%	90,7%
Subcontratistas	1.898	1.933	-1,8%	9,0%	9,3%
Total	21.109	20.840	1,3%	100,0%	100,0%

Figura 61- Construcción. Empresas en actividad por Forma Jurídica. Participación. Diciembre 2005 – 2022 (en %). Fuente: IERIC.



(1) Se considera solamente las empresas que poseen arancel al día al último día del mes. No incluye las empresas que han presentado su baja ante el IERIC.

Figura 62- Construcción. Empresas en actividad por Forma Jurídica. Nivel mensual y Variación interanual. Diciembre 2021 y 2022 (en cantidad y en %). Fuente: IERIC.

	dic-22	dic-21	Variación % Interanual	Participación en el Total	
				Diciembre 2022	Diciembre 2021
Unipersonales	7.525	7.597	-0,9%	35,6%	36,5%
Sociedades Personas (2)	307	315	-2,5%	1,5%	1,5%
S.A.	4.536	4.564	-0,6%	21,5%	21,9%
S.R.L.	6.867	6.789	1,1%	32,5%	32,6%
Otras (3)	1.874	1.575	19,0%	8,9%	7,6%
Total	21.109	20.840	1,3%	100,0%	100,0%

(1) Se considera solamente las empresas que poseen arancel al día al último día del mes. No incluye las empresas que han presentado su baja ante el IERIC.

(2) Incluye sociedades de hecho, sociedades y asociaciones civiles, consorcios y fideicomisos

(3) Incluye sociedades en comandita simple, por acciones, colectivas, de capital e industria, UTE, cooperativas, sociedades de estado, municipales, etc.

Figura 63- Construcción. Puestos de trabajo registrados por provincia. Promedio mensual y variación interanual. Años 2018 – 2022 y Primer trimestre – Cuarto trimestre 2022 (en cantidad y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio.

Provincia	I - 2022	II - 2022	III - 2022	IV - 2022	Promedio 2018	Promedio 2019	Promedio 2020	Promedio 2021	Promedio 2022	% de Variación	
										IV - 2022 / IV - 2021	2022 / 2021
Cdad. de Bs. As.	66.511	68.367	70.533	72.257	84.356	82.870	57.589	63.383	69.417	7,8%	9,5%
Buenos Aires	106.504	109.658	113.290	115.225	118.239	118.101	84.517	95.748	111.169	11,5%	16,1%
GBA	69.258	71.124	73.951	75.851	78.885	76.910	54.765	62.290	72.546	12,5%	16,5%
Resto Bs. As.	37.247	38.535	39.339	39.374	39.353	41.191	29.752	33.459	38.624	9,5%	15,4%
Catamarca	3.424	4.303	4.775	5.248	2.699	1.971	1.645	2.367	4.438	77,1%	87,5%
Chaco	6.205	7.130	7.810	8.414	6.608	4.490	3.398	5.216	7.390	41,9%	41,7%
Chubut	7.916	8.250	8.377	8.457	8.598	8.822	7.792	7.617	8.250	10,2%	8,3%
Córdoba	27.334	29.427	31.468	32.683	34.010	28.320	19.834	24.732	30.228	23,6%	22,2%
Corrientes	4.851	5.425	5.782	6.151	6.555	5.438	4.734	5.749	5.552	8,6%	-3,4%
Entre Ríos	7.048	7.606	8.010	8.130	8.412	7.146	5.423	6.350	7.699	17,8%	21,2%
Formosa	5.225	6.114	7.061	7.305	4.635	3.777	3.075	4.369	6.426	43,5%	47,1%
Jujuy	4.379	4.547	5.038	5.344	4.127	3.637	2.648	3.986	4.827	20,2%	21,1%
La Pampa	2.684	2.810	2.989	3.390	2.978	2.461	1.972	2.336	2.968	27,5%	27,1%
La Rioja	1.974	2.371	2.825	2.878	1.852	1.453	828	1.531	2.512	49,4%	64,1%
Mendoza	10.057	11.138	12.109	12.827	14.162	14.805	9.116	9.105	11.533	33,7%	26,7%
Misiones	8.231	9.109	9.959	9.695	8.611	7.812	5.913	7.291	9.248	27,7%	26,9%
Neuquén	14.701	15.140	15.204	17.591	12.742	14.106	10.840	12.563	15.659	27,5%	24,6%
Río Negro	7.358	7.227	6.838	7.129	7.405	7.033	6.146	6.701	7.138	-0,8%	6,5%
Salta	7.852	8.820	10.151	11.289	7.683	7.488	6.079	7.080	9.528	46,3%	34,6%
San Juan	10.263	10.622	10.579	11.192	10.417	9.445	6.834	8.949	10.664	16,2%	19,2%
San Luis	3.532	3.998	4.208	4.347	3.811	4.089	2.589	2.539	4.021	43,8%	58,4%
Santa Cruz	5.091	5.298	5.264	5.520	4.156	4.395	4.428	5.007	5.293	6,0%	5,7%
Santa Fe	36.953	37.374	37.970	38.956	38.953	38.381	28.990	33.013	37.813	9,4%	14,5%
Sgo. del Estero	8.608	9.393	10.024	10.233	8.066	7.010	6.091	7.181	9.565	30,3%	33,2%
Tie. del Fuego	1.862	1.808	1.758	2.215	2.360	2.087	1.366	1.463	1.911	34,2%	30,6%
Tucumán	8.760	9.032	9.448	10.027	10.501	9.429	7.520	8.236	9.317	13,2%	13,1%
Sin Asignar	5.913	6.561	7.165	7.688	6.147	7.177	4.104	4.807	6.832	40,6%	42,1%
Total	373.238	391.529	408.637	424.188	418.083	401.739	293.460	337.318	399.398	16,8%	18,4%
% Var. Trim	2,7%	4,9%	4,4%	3,8%	-	-	-	-	-	-	-
% Var Anual	20,3%	19,6%	17,3%	16,8%	-	-	-	-	-	-	-

Figura 64- Construcción. Puestos de trabajo registrados por tamaño de empresa. Promedio mensual y variación interanual. Primer trimestre – Cuarto trimestre 2022 (en cantidad y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio.

Tamaño Empresa	I - 2022	II - 2022	III - 2022	IV - 2022	2021	2022	% de Variación	
							IV - 2022 / IV - 2021	2022 / 2021
0 a 9 Empl.	58.953	59.737	59.981	60.218	59.066	59.722	1,2%	1,1%
10 a 19 Empl.	43.259	43.719	44.865	45.572	42.356	44.354	2,8%	4,7%
20 a 49 Empl.	70.206	72.491	74.906	75.889	67.256	73.373	8,2%	9,1%
50 a 79 Empl.	39.149	40.734	41.730	42.634	37.228	41.062	6,0%	10,3%
80 a 99 Empl.	19.318	19.105	19.409	21.560	16.713	19.848	23,5%	18,8%
100 a 199 Empl.	53.438	56.770	60.991	62.316	44.071	58.379	23,1%	32,5%
200 a 299 Empl.	27.741	29.444	30.484	29.331	23.987	29.250	11,5%	21,9%
300 a 499 Empl.	26.669	32.486	35.605	38.423	19.836	33.296	58,6%	67,9%
500 o Más Empl.	34.505	37.043	40.666	48.245	26.806	40.115	58,8%	49,6%
Total	373.238	391.529	408.637	424.188	337.318	399.398	16,8%	18,4%

Figura 65- Construcción. Puestos de trabajo registrados. Variación trimestral e interanual. Primer trimestre 2012 – Cuarto trimestre 2022 (en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio.

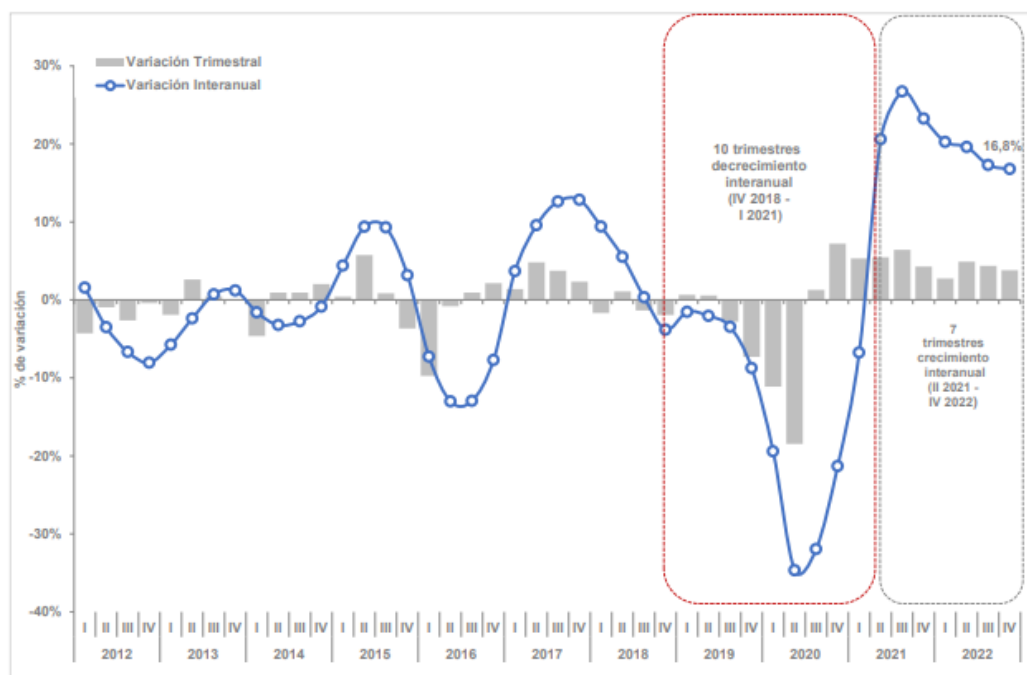
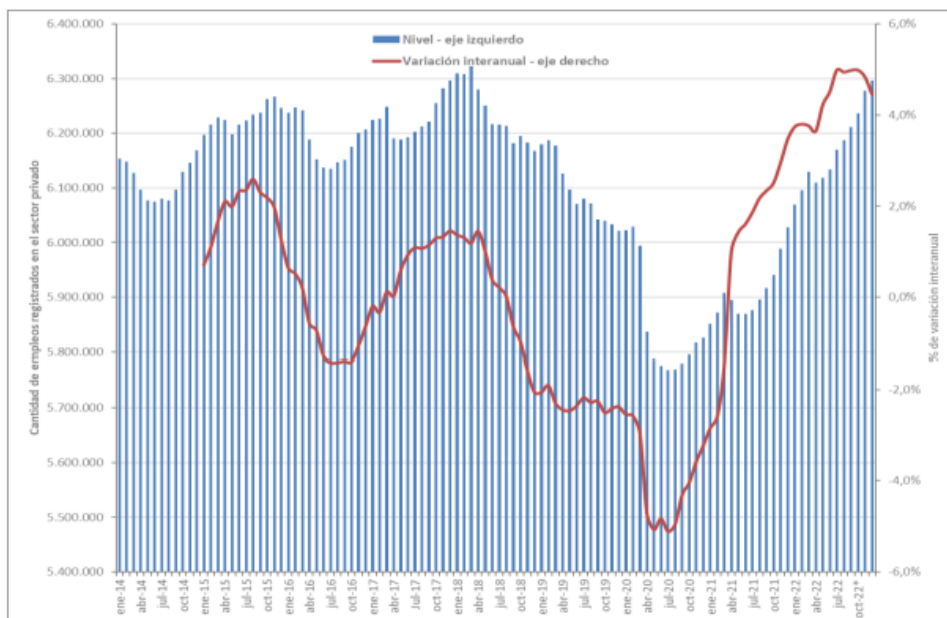


Figura 66- Asalariados registrados en el Sector Privado en la Argentina. Nivel mensual y variación interanual. Enero 2014 – Diciembre 2022 (en cantidad de puestos registrados y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



Momento 3: 2024 y más allá - La recesión actual y la caída del empleo formal

Figura 67- Impacto sobre el empleo. PIP 2016-2025. Fuente: Construir 2030.

PIP 2016-2025 INVERSIÓN EN CONSTRUCCIÓN IMPACTO SOBRE EL EMPLEO		
	PUESTOS DE TRABAJO	INVERSIÓN INICIAL
IMPACTO TOTAL	8.619	1,80
EFFECTO TOTAL (EXCLUIDO CONSUMO INDUCIDO)	6.888	1,44
EFFECTO DIRECTO	4.777	1,00
EFFECTO INDIRECTO	TOTAL	3.842
	PROVEEDORES DE INSUMOS DE LA CONSTRUCCIÓN	2.110
	CONSUMO DE HOGARES	1.096
	PROVEEDORES P/EL CONSUMO	635

Tabla 2

Figura 68- Inversión en construcción: impacto sobre el empleo. PIP 2016-2025..
 Fuente: Construir 2030.

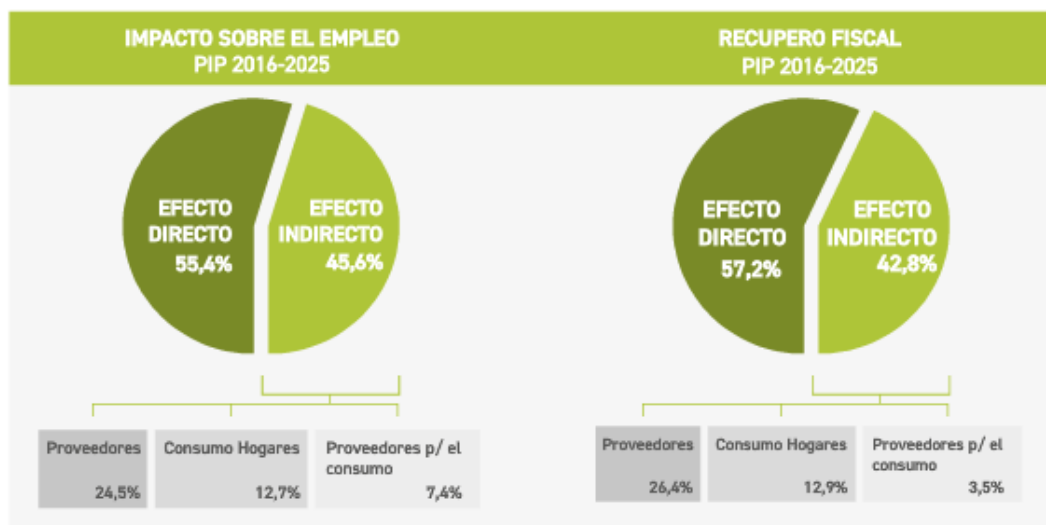


Figura 69- Puestos de trabajo registrados y salario promedio. Julio 2023 – 2024 (en cantidad, en pesos y variación %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio.

Periodo	Trabajadores	Salario Promedio (en Pesos)*	Desvío Salarios	% de Variación Interanual de	
				Trabajadores	Salarios
2023					
Julio	439.835	232.984	199.424	9,7%	140,6%
Agosto	444.668	259.386	162.810	8,9%	142,4%
Septiembre	439.463	266.504	158.471	5,5%	132,6%
Octubre	431.562	308.995	180.100	2,4%	146,4%
Noviembre	422.239	337.300	193.471	-1,4%	144,3%
Diciembre	394.478	540.093	384.276	-6,7%	166,2%
2024					
Enero	370.292	465.165	266.572	-12,6%	201,1%
Febrero	362.100	456.265	210.694	-15,9%	200,6%
Marzo	359.611	575.927	276.226	-19,4%	223,2%
Abril	350.750	592.083	268.861	-21,0%	215,4%
Mayo	350.022	745.952	432.787	-21,7%	262,1%
Junio	344.439	1.055.196	675.207	-22,2%	251,5%
Julio	344.102	785.689	352.019	-21,8%	237,2%
% Var. Ene - Jul '09	-10,1%	16,2%	16,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '10	-2,0%	20,2%	24,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '11	9,6%	38,8%	50,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '12	-2,0%	32,2%	17,3%	-	-
% Var. Ene - Jul '13	-2,8%	24,2%	7,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '14	-2,4%	22,5%	7,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '15	7,3%	27,5%	27,0%	-	-
% Var. Ene - Jul '16	-10,8%	28,1%	24,8%	-	-
% Var. Ene - Jul '17	7,4%	36,7%	35,2%	-	-
% Var. Ene - Jul '18	6,3%	25,1%	26,2%	-	-
% Var. Ene - Jul '19	-1,5%	44,3%	48,4%	-	-
% Var. Ene - Jul '20	-28,1%	40,1%	65,6%	-	-
% Var. Ene - Jul '21	8,3%	42,0%	75,3%	-	-
% Var. Ene - Jul '22	19,6%	58,5%	55,8%	-	-
% Var. Ene - Jul '23	14,1%	121,3%	150,2%	-	-
% Var. Ene - Jul '24	-19,3%	231,3%	147,6%	-	-

Nota: La información correspondiente a Julio es provisoria y se encuentra sujeta a posibles modificaciones.
* El salario correspondiente a Diciembre y Junio incluye el medio aguinaldo.

Figura 70- Puestos de trabajo registrados. Nivel, variación mensual e interanual. Julio 2022 – 2024 (en cantidad y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio.

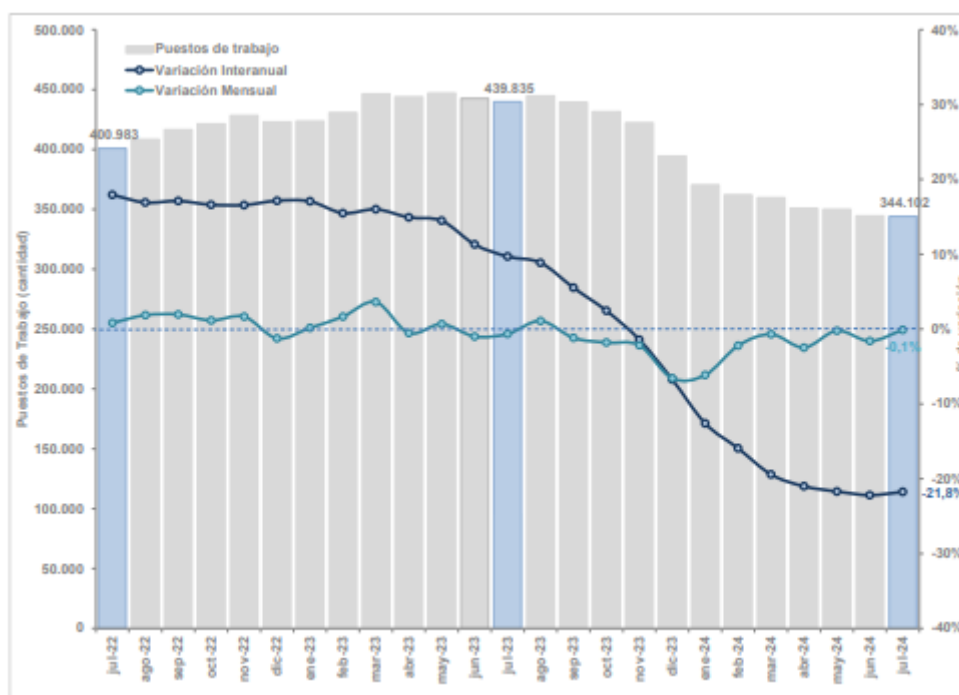


Figura 71- Puestos de trabajo registrados y salario promedio por tamaño de empresa. Julio 2024 (en cantidad, en pesos y en %). Fuente: Elaboración IERIC en base a OSPECON y Seguro de Vida Obligatorio

Tamaño Empresa	Trabajadores	Salario Promedio (en Pesos)	Empresas	Trabajadores por Empresa	% Participación Trabajadores	% Var. Trabajadores	
						Mensual	Interanual
0 a 9 Empl.	56.646	594.374,1	75,3%	2,8	16,5%	-1,2%	-5,6%
10 a 19 Empl.	40.055	604.268,4	11,3%	13,4	11,6%	1,5%	-10,3%
20 a 49 Empl.	65.894	658.120,3	8,3%	29,9	19,1%	-0,9%	-14,0%
50 a 79 Empl.	36.669	740.262,9	2,3%	60,8	10,7%	0,8%	-21,8%
80 a 99 Empl.	16.637	760.417,3	0,7%	238,1	4,8%	-1,4%	-21,8%
100 a 199 Empl.	48.243	821.209,5	1,4%	238,1	14,0%	1,0%	-21,8%
200 a 299 Empl.	21.750	922.433,8	0,3%	238,1	6,3%	-1,4%	-31,1%
300 a 499 Empl.	18.054	1.029.054,9	0,2%	370,5	5,2%	-5,6%	-45,4%
500 o Más Empl.	40.154	1.343.162,1	0,1%	1.014,2	11,7%	3,0%	-21,8%
Total	344.102	785.689,3	100,0%	13,0	100,0%	-0,1%	-21,8%

Figura 72- Evolución de la tasa de actividad (2014-2024). Fuente: Relevamiento Socioeconómico. ICEDEL

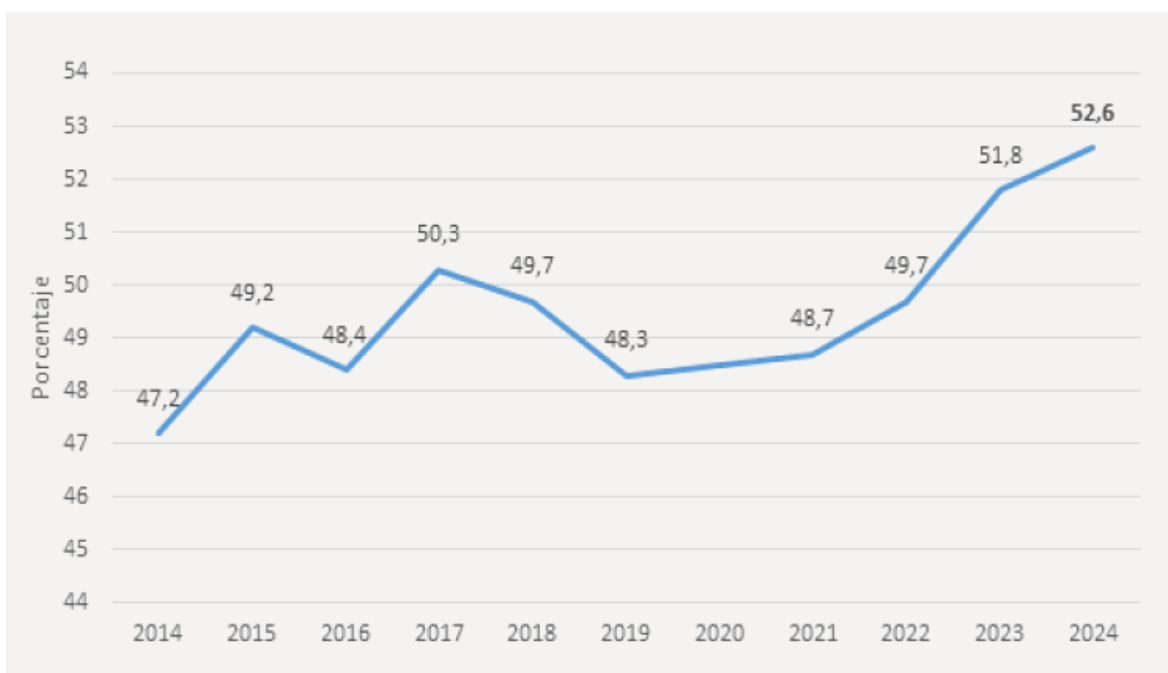


Figura 73- Ocupación sectorial. (2024). Fuente: Relevamiento Socioeconómico. ICEDEL

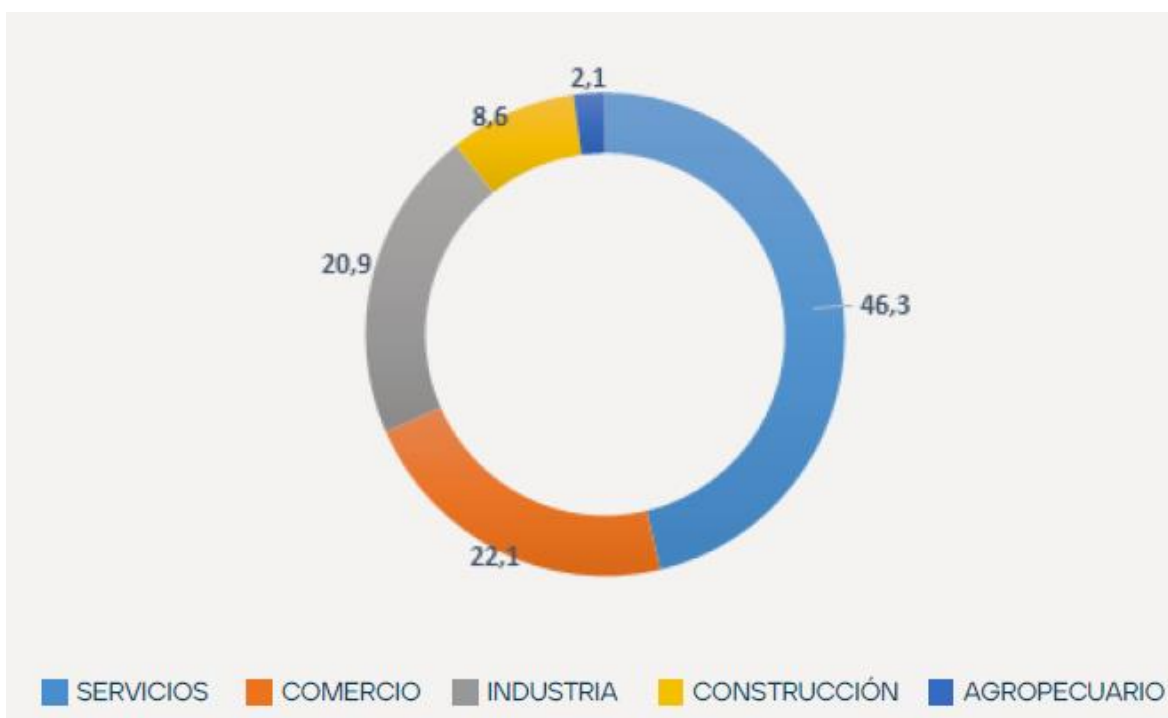


Figura 74- Participación de la construcción en Rafaela: Totales (2021-2024). Fuente: Elaboración propia en base a datos del Relevamiento Socioeconómico del ICEDEL.

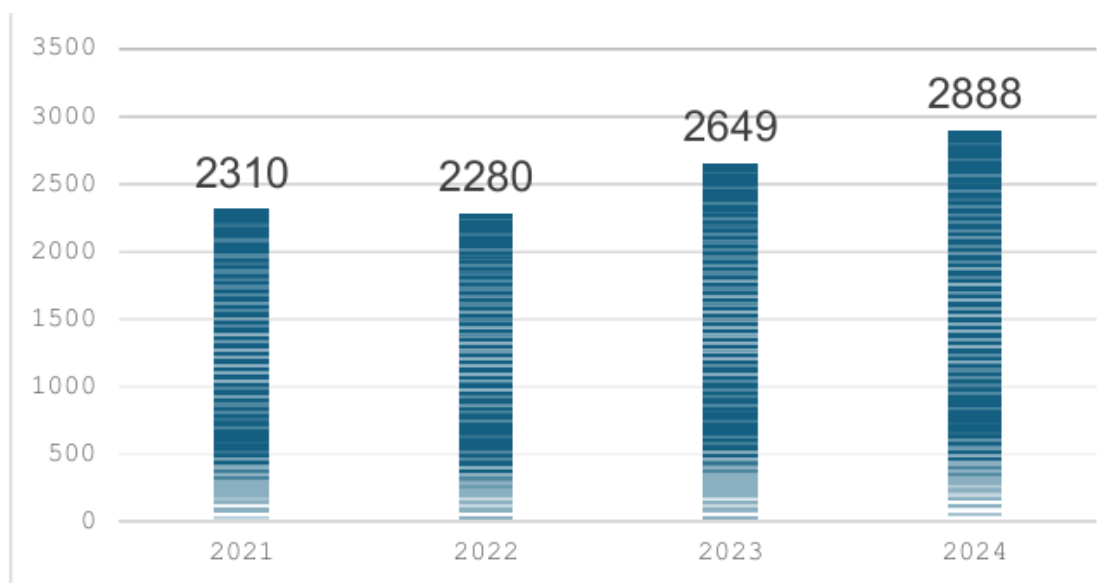
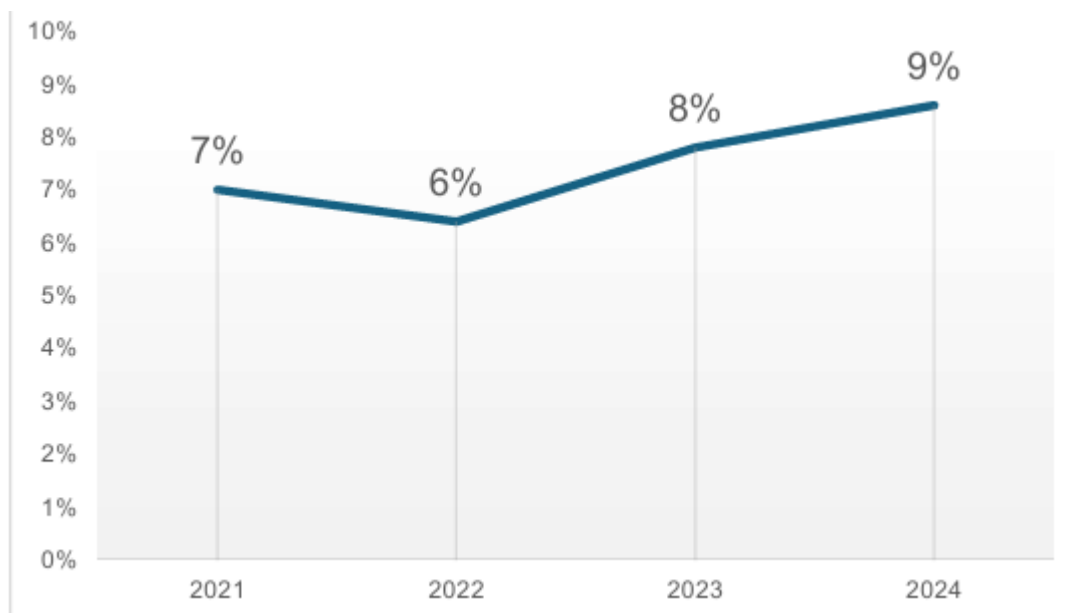


Figura 75- Participación de la construcción en el empleo total en Rafaela (2021-2024). Fuente: Elaboración propia en base a datos del Relevamiento Socioeconómico del ICEDEL.



¡Muchas gracias!

Fin.



UNRaf
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
RAFAELA



MAESTRÍA EN
**ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**