



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Las relaciones laborales del sector de la construcción de la obra pública, en el caso del Nuevo Hospital Regional Pasteur en la ciudad de Villa María

Año
2016

Autor
Torres, Lucas Emanuel

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Torres, L. E. y Machado, G. C. (2016). *Las relaciones laborales del sector de la construcción de la obra pública, en el caso del Nuevo Hospital Regional Pasteur en la ciudad de Villa María*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

2º Congreso de la Asociación Argentina de Sociología (AAS), Pre ALAS 2017

Estudios sociales sobre el trabajo:

“Las relaciones laborales del sector de la construcción de la obra pública, en el caso del Nuevo Hospital Regional Pasteur en la ciudad de Villa María”.

Autores: Torres, Lucas Emanuel¹.

Machado, Gabriela Constanza².

¹ Universidad Nacional de Villa María. Lucas_torres_196@hotmail.com

² Universidad Nacional de Villa María. gabim83@hotmail.com

A partir de nuestro interés en los temas de la sociología del trabajo, que involucra el estudio de las relaciones contractuales, el proceso productivo y las acciones colectivas, en un contexto en que la metamorfosis del trabajo genera en los ámbitos sociológicos las más diversas interpretaciones; así como a nivel nacional se ha instalado en la agenda pública, un debate sobre la recuperación del empleo y las formas que adopta el mismo, a partir del periodo de la posconvertibilidad, así como sobre el problema de la llamada “revitalización sindical”. Un “acontecimiento” nos resultó llamativo en la vida local de Villa María, parecía romper con la rutina de las relaciones de trabajo en una ciudad donde el conflicto laboral se invisibiliza. Se trató de la rebeldía de los trabajadores de la empresa Riva S.A. ante el despido de 45 obreros, el 16 de enero del 2012 realizaron ollas populares, esta manifestación tuvo lugar en el ingreso del futuro nosocomio, sus reclamos fueron organizados y movilizadas por la Unión Obrera de la Construcción de la Republica Argentina (UOCRA), estos se asentaban en la búsqueda de la reincorporación en los puestos laborales de quienes habían sido despedidos de forma inesperada.

Se tratara de precisar que entendemos por relaciones de trabajo y cuáles son sus dimensiones, en segundo lugar, las características de la construcción del Hospital Regional Pasteur y por último, en tercer lugar, discutiremos los diferentes mecanismos de resistencia en el lugar físico de trabajo, haciendo hincapié en el rol ambiguo del sindicato, el problema de la representación y representatividad y la tarea del delegado gremial.

Palabras Claves: Relaciones laborales, Conflicto, Resistencia, Sindicato.

Las relaciones laborales del sector de la construcción de la obra pública, en el caso del Nuevo Hospital Regional Pasteur en la ciudad de Villa María, en el periodo comprendido entre los años 2010-2014

Relaciones de trabajo

En un marco donde las relaciones de trabajo se caracterizan por ser inestables y precarias, con jerarquías internas o vínculos fugaces, limitados a la duración de una obra o de una parte de ella –que son condiciones que obstaculizan la construcción de colectivos que disputen el control del proceso de trabajo, clave de la conflictividad, tal como sugiere Hyman (1981)– nos preguntamos si, pese a todo, había una movilización de la base que desbordaba la conducción, si trabajadores con experiencias gremiales habían desarrollado previamente un trabajo para que emergiera la protesta o si el sentimiento de injusticia por la pérdida de un trabajo sin concluir habría operado como un catalizador espontáneo de una voluntad colectiva de resistencia.

Nuestro tema de investigación indaga sobre relaciones de trabajo, es decir sobre aquellas relaciones sociales que se organizan alrededor del trabajo. Se intentara precisar que es el trabajo para pensar los vínculos que se entablan alrededor de él.

Castoriadis (1993) señala:

Vida y actividad de las sociedades son precisamente la posición, la definición de este sentido; el trabajo de los hombres (tanto en el sentido más estricto como en el sentido más amplio) indica por todos sus lados, en sus objetivos, en sus fines, en sus modalidades, en sus instrumentos, una manera cada vez más específica de captar el mundo, de definirse como necesidad, de plantearse en relación a los demás seres humanos (Correa, p. 255, s.f.)

La crisis del Estado de Bienestar implicó también la crisis del trabajo asalariado, produjo una segmentación del mundo del trabajo tanto entre los que estaban “afuera” como “adentro” del mundo salarial, generando brechas entre un núcleo estable y protegido y una “periferia” de precarizados. Como señala Antunes (1999) nos encontramos frente a una crisis del “trabajo abstracto”, es decir el trabajo como forma de intercambio social medido por el salario, lo que no implica que el trabajo como relación con la naturaleza y como vínculo que posibilita la producción social, la

satisfacción colectiva de necesidades y la conformación de sociabilidades haya llegado a su fin. La crisis del “trabajo abstracto”, del trabajo asalariado, señala Antunes, es la crisis del capitalismo, no la crisis de la humanidad.

No obstante la forma salarial sigue viva y complejizada, como es el caso de la construcción, por lo cual nos centraremos allí. Pero fue Marx quien con la vista puesta en la transformación social, indagó con la máxima atención el origen, el significado y el devenir de la relación salarial. El descubrimiento de la plusvalía y la consiguiente explotación del trabajo asalariado como fuente de la acumulación del capital, cuya lógica de la acumulación es la que organiza y subsume las relaciones sociales. De allí emerge el antagonismo central que paradójicamente “ordena” la sociedad: el de capital-trabajo. Antagonismo que al mismo tiempo posibilita y obstaculiza el desenvolvimiento de la acumulación; y que raramente adquiere formas conscientes o reflexivas pero que siempre está operando como lucha de clases (Roitman, 2008). Esto implica que la relación de trabajo como relación salarial es una relación que pone en juego el poder y la resistencia, porque la relación se establece entre posiciones desiguales. La figura del patrón como “personificación del capital” (Marx, 1985) se encuentra distribuida hoy, en múltiples figuras intermedias, en nuestro caso se encuentra el gerente de recursos humanos, los arquitectos, capataces y hasta los delegados gremiales.

La forma salarial y sus dimensiones

Palomino (2000) destaca dos procesos de constitución de la relación salarial que en su momento señalará Marx. La subsunción formal y la subsunción real de la fuerza de trabajo para organizar una tipología de las formas salariales contemporáneas. Por la primera se construye la figura del asalariado “formal” en términos de “contrato de trabajo”, aunque conserva su autonomía en el proceso de trabajo, por la segunda al asalariado se lo despoja de su autonomía en el proceso de trabajo. Si bien Marx concibió el paso de la subsunción formal a la subsunción real como un proceso histórico, se puede abstraer la dimensión categorial de ambas formas de subsunción y rastrear la “mayor o menor” dependencia del trabajador tanto en la dimensión contractual –ligada a la subsunción formal– como en la organizativa, que remite a la subsunción real. Ambas dimensiones están ligadas a la salarización, es decir, a la transformación de la humanidad trabajadora en fuerza de trabajo, e implica una conducta laboral que sea adecuada a los objetivos estratégicos de cada unidad productiva. Palomino traduce entonces la subsunción formal a dependencia económica

y la subsunción real a dependencia jurídica. En consecuencia, en una primera aproximación, podemos señalar que el trabajo asalariado es determinado por dos situaciones:

✓ La primera es la *dependencia económica*, aquí la importancia es la figura de un trabajador que vende su fuerza de trabajo. Aquí la relación de dependencia se refleja en un contrato que estipula el intercambio de trabajo por dinero. Para referirnos a esta relación económica, siguiendo a Palomino, utilizamos la categoría *dimensión contractual*.

✓ La segunda es la *dependencia jurídica*, que se refiere al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro, la dependencia involucra una dimensión organizativa en la realización del trabajo. Esta dependencia jurídica se expresa como dominación en el proceso de trabajo como *dimensión organizativa*.

La posición objetiva en las relaciones de trabajo dentro del mercado laboral, se constituye en ambas dimensiones y entraña relaciones de dominación y subordinación, pero también de resistencia en el proceso de trabajo que son condiciones de conformación de subjetividades individuales y colectivas.

La resistencia

El conflicto es un elemento estructural de las relaciones y representa la contradicción trabajo-capital. Las formas de dominación laboral implican relaciones de control de la patronal y de resistencia por parte de los trabajadores. Algunos elementos de control que implican la utilización de diferentes estrategias que aseguran el orden y las condiciones necesarias para una mayor plusvalía dentro del ámbito laboral. Por otra parte, la resistencia de los trabajadores, es un intento de modificar las condiciones en la que se encuentran.

Edwards y Scullion señalan que:

El conflicto existe porque los intereses de los trabajadores y los patronos chocan, y los que es bueno para uno es frecuentemente costoso para el otro. El control se vuelve problemático porque, a diferencia de otras mercancías incluidas en la producción, la fuerza de trabajo está incorporada a personas que tienen sus propios intereses. (Edwards y Scullion, p. 12, 1987)

El sindicato: representación y representatividad

En el siglo XX y en pleno Estado de Bienestar el sindicato fue la figura que articuló la relación entre los trabajadores y empresarios. Según Offe (1990, citado en Drolas 2004), se trata de articular el interés colectivo de una pluralidad de personas para llevar a cabo un conjunto de intereses comunes que son producto de compartir diariamente un lugar de trabajo y de estar insertos en un proceso productivo y la economía, y de la deliberación colectiva. El ámbito sindical se encuentra enmarcado en figuras e institutos legales que tutelan la representación a los sujetos involucrados, con ciertas estrategias de actuación y a través de una articulación orgánica. Pero no se trata solo de un reconocimiento legal, también en su interior se ponen en juego lógicas contrapuestas de resistencia activa y pasiva lo que va configurando una identidad o un proceso identificadorio: “El sindicato es la cristalización en la ley del reconocimiento sindical y la estructuración cambiante de una identidad sindical” (Drolas, 2004. p. 375)

La constitución de un grupo colectivo de representatividad depende de la capacidad de jerarquizar y homogeneizar legítimamente las demandas emergentes de sus representados y armar sus estrategias de interacción en el espacio donde se manifiesten.

En definitiva, la representación responde al reconocimiento del sindicato como una particular institución social, en cambio la representatividad es en relación a la identidad que ese reconocimiento externo puede implicar y a las dinámicas a las que esa construcción puede transformar. El sindicato interviene con sus actividades en varios espacios sociales que implican diferentes niveles de manifestación y construcción.

Drolas establece un nivel macro, en el que el sindicato aparece como una institución estructurante en la sociedad, en donde la división social del trabajo es primordial; y un nivel micro, cuando interviene en cada uno de los espacios laborales constituidos por trabajadores, a través de las Comisiones Internas y los delegados, el campo de interacción donde aparecen las contradicciones materiales y simbólicas, concediéndole un cierto dinamismo a la construcción de una identidad sindical.

El delegado

En este marco adquiere gran importancia la figura del delegado, quien se encuentra en contacto cotidiano y constante con las condiciones conflictivas del trabajo y puede, llevar adelante ese proceso de jerarquización y homogeneización.

El delegado puede operar como un simple transmisor de las órdenes de “arriba” o como un genuino conformador de una “voluntad colectiva”, según la expresión de Gramsci.

La historia Argentina mostro que los delegados han jugado un rol central, ya sea organizando la lucha en el lugar de trabajo y llevando la voz de las bases o negociando con la patronal y con las conducciones sindicales para frenar formas de resistencia activas y colectivas (Basualdo, 2004).

La obra pública: El nuevo Hospital Regional Pasteur

La construcción del Nuevo Hospital Regional Pasteur es uno de los centros sanitarios más grandes del interior de la Provincia de Córdoba, el nacimiento de este proyecto nace en el 2006 por la necesidad de un nuevo hospital que atendiese las demandas de la salud de la sociedad de Villa María y la región. La importancia del Hospital para Villa María residen en las prestaciones médicas que tiene el hospital: cirugía, programas regionales, guardia, clínica médica, enfermería, etc.

En abril del año 2009 comenzaron los acuerdos para el llamado de licitación. La construcción del edificio se realizaría dentro de un lote de cuatro hectáreas que correspondía al ex Aeroclub. El predio, con una ubicación geográfica en la intersección de la Rutas Nacional N°9, la calle lateral Buchardo y la Ruta Nacional N°158, fue donado por la Municipalidad de Villa María.

En el llamado, publicado el 19 de junio de 2009 por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, Schiaretti, el ministro de Obras y Servicios Públicos Ing. Hugo Testa, y el Fiscal de Estado Jorge E. Córdoba, licitaron la obra: “Nuevo Edificio para el Hospital Pasteur de la Ciudad de Villa María”, Resolución N°556. Dicha licitación convocaba a contratar el desarrollo del Proyecto Ejecutivo de Estructura y de la totalidad de instalaciones y la ejecución de la obra con una inversión de \$103.391.743,04 el Gobierno provincial contaba con fondos del Banco Nacional de Desarrollo de Brasil.

Un año después, el gobernador firmó el decreto de adjudicación de la obra a la empresa constructora Riva S.A. El decreto fue firmado por la suma de \$76.958.000, y se adjudica a Riva S.A. por un total de \$79.747.000.

Para dar comienzo la construcción del nuevo edificio (año 2010), en el mes de julio se comenzó con el relevamiento del suelo, luego empezaron a entrar los cien trabajadores para dar comienzo a la construcción. El Jefe de Obra, Horacio Fernández,

sostuvo que se esperaba la incorporación de 300 trabajadores para el mes de diciembre, esto era para ejecutar un avance más rápido y poder llegar a la fecha pactada para su finalización (un plazo no mayor de 600 días según las exigencias en los pliegos).

A partir de Enero del 2012, el Gobierno contrajo una deuda con la empresa constructora RIVA S.A., lo que generó despidos y la paralización de la obra hasta el año 2013.

La situación en su contexto

Del análisis de distintos informes sobre el sector de la construcción, se desprenden tres características claves para su comprensión: la construcción como actividad económica de carácter procíclico, asociado a la inversión de obras públicas; la dispersión salarial como constante respecto de otros sectores productivos; y por último, la precarización laboral de los trabajadores.

La Argentina vivió una profunda crisis social, económica y financiera a fines de 2001, con fuertes bajas del producto bruto que continuó hasta el año 2002. La caída del sistema financiero, el default de la deuda pública y la modificación de las relaciones contractuales entre los diversos actores de la economía, marcaron este período (Cámara Argentina de la Construcción, p.11, 2006). Con respecto al mercado laboral, luego de la crisis, fue necesario revertir esta situación mediante políticas que intentaban disminuir los procesos de flexibilización o desregulación del mercado laboral, que se debía desarrollar sobre condiciones ambientales favorables, jornadas laborales y salariales reguladas y protegidas, otorgando así una seguridad social para la misma y en condiciones adecuadas de representatividad sindical. Pero la precariedad laboral siguió prevaleciendo luego de las crisis económicas.

Cultura y organización del trabajo

Localización y deslocalización

La empresa se localiza en una región durante el período de construcción, y una vez finalizado el trabajo aparece la llamada deslocalización, esto es, la movilización en cuanto al espacio de trabajo: la empresa se moviliza hacia otro sector para comenzar con una nueva construcción.

En consecuencia, el núcleo de trabajadores se encuentra integrado por aquellos obreros fijos “sedentarios”, que viven en el lugar donde se realizan las obras; y aquellos obreros “nómades” que acompañan a la empresa en los distintos lugares de trabajo.

La organización del trabajo en la construcción

Para caracterizar en términos organizativos el trabajo en la construcción, se puede enfatizar en los siguientes elementos:

- I. Es un trabajo inestable y muy dependiente de las externalidades con “lagunas temporales” entre una obra y otra, que según la intensidad de la actividad en el momento pueden ser más o menos significativas, y determinan las condiciones precarias que señalamos en el apartado anterior.
- II. El trabajador conserva una autonomía operativa, propia del “obrero de oficio” que le permite regular sus tiempos, aunque debe coordinar con su equipo y es controlado por el capataz o el jefe de la cuadrilla, la cual conserva autonomía.
- III. La sociabilidad al interior de cada obra es intensa debido a la gran coordinación de tareas requeridas, a las contingencias comunes en la construcción que obligan a encarar en conjunto -aunque siempre con la clara distinción jerárquica- problemas no rutinarios que aparecen en toda creación nueva y que obligan frecuentemente a reorganizar los cronogramas previstos.
- IV. Tal sociabilidad, aunque intensa, es inestable ya que apenas concluidas las tareas el colectivo se dispersa.
- V. El trabajo de la construcción es un trabajo calificado y multiespecializado. Sin embargo estas calificaciones no provienen de la educación formal sino de la propia práctica del trabajador. El ascenso profesional indica una revalorización de los saberes, y a su vez, un mayor reconocimiento salarial y social. Sin embargo este ascenso no siempre es posible.
- VI. Este modo no formal de adquirir competencias y destrezas, disminuye el reconocimiento social del albañil.
- VII. Los cambios que se generan en la organización del trabajo, de la producción y tecnológicos, repercuten en las competencias de los trabajadores, en las condiciones ambientales y de seguridad e higiene en los distintos espacios de

trabajo.

El espacio laboral se construye por prácticas llevadas a cabo por la empresa contratista, el sindicato y el trabajador. El modo de organización del trabajo se produce a través de prácticas institucionalizadas y legitimadas por la conducción gremial.

La precarización laboral

El empleo precario es una consecuencia de la flexibilización laboral que implica el recorte de los salarios, prorroga los procesos de negociación nacional, disuelve la legislación sobre el empleo, facilita el despido, aumenta la inseguridad en el puesto, ataca al sistema de seguridad social y derriba la protección en todo lo que tiene que ver con la seguridad e higiene.

Las políticas de flexibilización que se han implementado en los últimos tiempos, impactan de forma directa en la estructura que configura el mercado laboral. Las consecuencias del fenómeno de la precarización se manifiestan en la transformación de la estructura de las relaciones socio-laborales, aumentando la exclusión y fragmentación de gran parte de la fuerza de trabajo.

La subcontratación

Debido a la extensión del fenómeno de subcontratación, en la construcción aparecen términos y características de este proceso que configuran las relaciones laborales entre los actores que intervienen en el proceso productivo del sector.

Panaia (1999) considera que en el trabajo en la actividad constructora, dentro del procedimiento de producción, hay un alto nivel de rotación de la mano de obra, esto es favorecido por el sistema de subcontratación que disminuye los costos y los riesgos de inversión. La construcción es un tipo de industria donde el periodo de rotación del capital es, en general muy largo y el empleo de la mano de obra es por periodos relativamente cortos, bajo la forma de trabajadores por cuenta propia o con la supresión de los pagos de los beneficios sociales.

Si bien en Argentina el desarrollo tecnológico en la construcción no ha tenido una gran difusión y siempre fue más limitado, hubo cambios que dinamizaron la productividad, cambio que se observa en las medianas y grandes obras que desplegaron

una nueva logística y organización del trabajo en base a las empresas subcontratadas en las distintas obras.

Utilizar mano de obra subcontratada en el sector de la construcción ofrece la posibilidad de delegar la responsabilidad de la supervisión del proceso de trabajo. Por consiguiente, el empleo indirecto de mano de obra, permite obtener la flexibilidad que necesitan y transferir al subcontratista el control sobre el trabajador. Esto contribuye a reducir los costos y las disposiciones relativas a la protección social.

La subcontratación y los intermediarios tienen un lugar importante en la industria de la construcción, donde el proceso de producción se divide en diferentes actividades, siendo uno de los factores explicativos de la precarización y la inestabilidad del trabajo. La *externalización* proporciona a los contratistas y a los subcontratistas una mayor flexibilidad para contratar a la mano de obra, permitiéndoles contratarla y pagarle solo por el tiempo que se necesita hasta la finalización de la actividad designada.

Farace describe la división de los procesos productivos en subprocesos de trabajo especializados y gestionados independientemente por distintas empresas subcontratistas:

Es la división del proceso productivo en subprocesos de trabajo totalmente especializados y gestionados independientemente por distintas empresas subcontratistas. Visto en su conjunto, cada unidad construida es atravesada por una sucesión de actividades realizadas sobre el mismo espacio físico por distintos colectivos obreros (Farace, 2013).

En el caso de las grandes obras, como es el caso del Nuevo Hospital Regional Pasteur, a medida que se van terminando las diferentes etapas de la obra se contrata a distintas empresas para la realización de otras tareas. Según Vargas (2005) la temporalidad del trabajo determina la inestabilidad laboral.

EL OBRADOR DEL HOSPITAL PASTEUR: VIDA COTIDIANA Y LOS AVATARES DE LA CONSTRUCCIÓN

Algunas características que se hacen evidentes al adentrarnos en el análisis de los conflictos que existieron en torno a la construcción del Nuevo Hospital Regional Pasteur fueron que estaban íntimamente ligados al presupuesto público y al vínculo

político entre el Estado provincial y la empresa Riva S.A., en el caso de la obra, y a las negociaciones con los sindicatos, en el caso de la salud y la construcción. En este marco de tensiones políticas y económicas, se desarrollaban las relaciones sociales entre los distintos actores, y particularmente entre los obreros, que tenían marcadas diferencias en cuanto a jerarquías organizativas y condiciones contractuales. Así, mientras había trabajadores despedidos que cortaban la ruta, los obreros de la empresa ya estaban reubicados en otros proyectos. Diferencias salariales, de formación y la presencia del gremio en todo el proceso desde la llegada de un trabajador al obrador.

El conflicto venía desde la primera quincena de diciembre de 2011 por el atraso en el cobro del sueldo de los trabajadores, el Gobierno provincial tenía una deuda con la empresa Riva S.A. que rondaba a los siete millones de pesos y los trabajadores no habían cobrado su segundo medio aguinaldo para pasar las fiestas y sus vacaciones correspondientes (El Diario del Centro del País, 2012).

El día 9 de enero de 2012 la empresa paralizó la obra, no se pudo entrar al obrador y quedaron 45 empleados cesantes pero sin los telegramas de despidos. Los reclamos del gremio no fueron por la reincorporación sino por el pago en tiempo y forma de las liquidaciones, porque en definitiva estos ceses y parálisis son parte del proceso normal de la construcción, lo que motivó el conflicto fue la no legalidad de esta paralización en términos laborales.

Los trabajadores se instalaron en la entrada de la obra, con el auspicio de UOCRA e instalaron ollas populares que comenzaron el 16 de enero y terminaron el 20 de ese mes. Allí se encontraban después de las 8:00 hs. de la mañana hasta el mediodía concluyendo con un almuerzo comunitario. La idea del gremio era asegurar además de las liquidaciones la incorporación progresiva de los cesanteados para cuando la obra continuara.

Durante la paralización el gremio actuó de manera activa mediante manifestaciones, y tuvo como objetivo que la empresa Riva S.A. reincorpore a los trabajadores que habían sido desvinculados.

Para el mes de febrero del 2013, habían ingresado los primeros trece trabajadores y en vías de reanudar la obra en construcción. La empresa manifestó que a corto plazo se iba a ir reintegrando a cuarenta de los trabajadores que habían sido cesanteados, pero muchos de ellos ya habían sido ubicados en otros puestos laborales.

Durante el proceso de la paralización de la obra, se realizó un cambio de las autoridades gremiales mediante elección, avalada por un reglamento interno del gremio

de la UOCRA. Los nuevos delegados fueron elegidos por asamblea con los escasos trabajadores que habían sido incorporados hasta el momento. En el caso de la obra, es válido mencionar que esta “alianza” entre el gremio y la empresa Riva S.A., ha sido tan satisfactoria para ambas partes, lo cual, permite pensar en que esta alianza retroalimenta las relaciones de poder que los mismos ejercen sobre los trabajadores y que además les permite acumular recursos para reproducir esas fuerzas de poder en el momento de plantear negociaciones que afecta de manera directa la definición de las estrategias y tácticas.

Finalmente, luego de cinco años, y de los conflictos para su finalización, el edificio del nosocomio, fue inaugurado el día 17 de diciembre de 2014.

Conclusión

Las reflexiones que aquí presentamos son el resultado del análisis que realizamos sobre las transformaciones que acontecieron en un sector particular de la producción de nuestro país. Se evidenció un proceso de cambio que se tradujo en la instrumentación de un orden laboral con características propias de fenómenos como la flexibilización y precarización que acompañaron al sistema neoliberal del gobierno menemista, donde la desregulación de los marcos normativos laborales, junto a los dispositivos de control que emplearon las empresas, fueron los ejes que estructuraron las relaciones laborales en el sector de la construcción.

Por consiguiente, creemos que las relaciones laborales en la obra del Nuevo nosocomio respondieron a los procesos de flexibilización y precarización laboral, esto se confirmó tanto en los términos contractuales como en los organizativos. Y entendemos que la organización del trabajo en la construcción del hospital se integraba bajo la vinculación de tres actores: la empresa Riva S.A., los obreros y el sindicato de la UOCRA.

Se evidencian entonces las relaciones laborales desde las formas de organizar al personal (obrerros) por la empresa madre y las relaciones cotidianas entre los capataces, los delegados sindicales, las empresas tercerizadas y los trabajadores en el espacio de trabajo. En esta relación triangular, se proyectan las relaciones laborales que tienen como fin el intercambio de la fuerza de trabajo por un salario. Destacamos que esa vinculación se traduce en un contrato de trabajo que responde a la lógica del capitalismo, donde el fin principal es aumentar la productividad a menores costos y tiempo de trabajo, lo que implica la explotación del trabajador que deja como resultado un sistema de precarización laboral.

Aquí se encontró una diferenciación entre el núcleo de los trabajadores con contratos permanentes (empleados de Riva S.A.) y los trabajadores de contratos temporales (obrerros de la empresa de contenedores Fox). Estos contratos temporales, característicos de las empresas de tercerización, agudizan la inestabilidad de los obreros en los puestos de trabajo, quienes dependen del tamaño y de la estructura de la empresa de la que son empleados.

En consecuencia, en la configuración laboral se estructura una red de relaciones cimentadas en la división del trabajo, vinculada directamente a las distintas jerarquías de mando. En este caso, el orden jerárquico se constituye esquemáticamente por la

empresa Riva S.A. –y contratadas–, seguido por el sindicato de la UOCRA –representado en la imagen del delegado– y, finalmente, los trabajadores que dependen directamente de la empresa contratante.

En consideración, las estrategias llevadas adelante por la empresa Riva S.A. bajo la ejecución de dispositivos de poder y control que involucra tanto física como intelectualmente a los obreros, se instituye en un proceso de explotación constante dentro del proceso productivo, la práctica operaba bajo la implementación de dispositivos (sanciones) que eran utilizados tanto por la patronal, por el sindicato, o por el capataz de cada cuadrilla, de modo tal que las distintas formas de control coercitivo mantenían el orden y la organización en el espacio de trabajo.

A su vez, la figura sindical adquirió un papel en esta obra: por un lado, las prácticas sindicales se complementaban con las actividades llevadas a cabo por empresa Riva S.A., habilitando las vías de control sobre las tareas del obrero; y por otro lado, se construía la figura del delegado como un ente independiente y paralelo a la empresa ante la mirada del trabajador, luego de la paralización, donde las condiciones de trabajo fueron mejorando con la intervención de los nuevos delegados.

Por su parte, el gremio de la UOCRA mantiene la cerrazón corporativa ya que tiene una independencia marcada al momento de establecer negociaciones definidas por mecanismos de presión, determinados por la conducción del gremio arbitrariamente, en este caso las acciones estratégicas de otros sindicatos como ATE, pese a tratarse de la misma institución, conlleva distintos objetivos.

También es preciso remarcar que los distintos mecanismos de presión realizados por los trabajadores están estratégicamente organizados por la figura del gremio quien legitimó dichas prácticas mediante el marco legal que resguarda la personería jurídica del mismo sindicato.

Como manifestamos a lo largo del trabajo, durante el proceso fue posible visualizar cómo la institución sindical consolida una identidad fuerte e independiente y se conforma como uno de los actores más importantes en la configuración de las relaciones de trabajo que se llevan adelante dentro del obrador del nuevo nosocomio.

Las regulaciones laborales son conquistas de las organizaciones sindicales debido a la presión que ejercen, el de la UOCRA no es una excepción. Por lo cual entendemos que el gremio cuenta con una representación consolidada, debido a la adhesión de los obreros al mismo.

Para finalizar, podemos establecer que en este caso puntual, el trabajo asume las características propias de un sistema capitalista que ocasiona una continua transformación en las formas de organización de la producción, dando como resultado la configuración de un modelo laboral flexible, traducidas en un empleo inestable, la precarización del trabajo, la desarticulación y fragmentación que impiden fomentar la identidad colectiva.

Bibliografía General

Antunes, R. (1999) *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires. Argentina. Antídoto.

Basualdo, E. (2004) “Notas sobre la burguesía nacional, el capital extranjero y la oligarquía pampeana. *Revista Realidad Económica N° 201*. Buenos Aires. Argentina.

Bonofiglio N. & Ana Laura Fernández A. L. (2003, agosto). *Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa*. Trabajo presentado al 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

Castoriadis, C. (1993). *La institución imaginaria de la sociedad*. Tomo 1: Marxismo y teoría revolucionaria. Buenos Aires. Argentina: Tusquets

Drolas, A. M. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación. En Battistini, O. (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 367-393). Buenos Aires. Argentina: Prometeo.

Edwards P. K. y Scullion H. (1987). *La organización social del conflicto laboral: control y resistencia en la fábrica*, Introducción (pp. 17-41) y Conclusión (341-343). Madrid. España: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Farace, R. (2013) *Prácticas y estrategias sindicales en los trabajadores de la construcción: El caso de la UOCRA La Plata (1997-2012)* [en línea]. Trabajo Final de Grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Dirección URL: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.839/te.839.pdf>

Hyman, R. (1981) *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Cap. I: “¿Qué son las relaciones Industriales?”, Cap. II: “Conflicto y pacto: la dialéctica de las relaciones industriales” (pp. 11-17; 19-42; 205-220) Madrid. España: H. Blume.

Marx, K. (1985) *El capital*. México: Fondo de Cultura Económica.

Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona. España: Gedisa.

Monte Cató, J. (2007). *Trabajo y sociedad: indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en las sociedades segmentadas: reflexiones teóricas en torno al*

estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. N° 9 Vol. IX. Santiago del Estero. Argentina: Caicyt.

Palomino, H. (2000): "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales", ponencia presentada en III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000.

Roitman, S. (2008) Guía de Estudio. Sociología del Trabajo. Córdoba: Institu

Vargas, P. (2005) *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra: identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción.* Buenos Aires. Argentina: Antropofagia.