



04 Documento de trabajo

El Sentido de la Seguridad de los obreros en la Industria de la Construcción

Exploración de las perspectivas de los obreros sobre la formalización laboral



Ministerio de TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



laboratorios de aceleración

GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

Este documento se ha elaborado, diseñado, diagramado e impreso en el marco del Laboratorio Participativo para la Formalización del Empleo, liderado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) e implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), además contó con contribuciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente la de las Naciones Unidas, incluido el PNUD, ni los Estados Miembros de la ONU. Este documento no tiene fines de lucro, por lo tanto, no puede ser comercializado en el Paraguay ni en el extranjero. Están autorizadas la reproducción y la divulgación por cualquier medio del contenido de este material, siempre que se cite la fuente.

Cita recomendada: Gustavo Setrini, Georgina Hernandez, Claudia Montanía, Fernando Ovando, Mónica Ríos, Cristhian Parra, Mónica Recalde, Guillermo Montt. MTESS/PNUD, 2022. "El Sentido de la Seguridad de los obreros en la Industria de la Construcción". Documento de trabajo Acclab PNUD. Asunción, Paraguay. 26 p.



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



LabMTESS
LABORATORIO PARTICIPATIVO
PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO



laboratorios
de aceleración

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

04 Documento
de trabajo

El Sentido de la Seguridad de los obreros en la Industria de la Construcción

Exploración de las perspectivas de los
obreros sobre la formalización laboral



FICHA TÉCNICA



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Carla Bacigalupo Planás

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Mónica Recalde

Directora de la Dirección General de Seguridad Social del MTESS

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Silvia Morimoto

Representante Residente

Alfonso Fernandez de Castro

Representante Residente Adjunto

Laboratorio de Aceleración (PNUD)

Gustavo Setrini

Jefe de Mapeo de Soluciones

Mónica Ríos

Jefe de Exploración

Cristhian Parra

Jefe de Experimentación

Claudia Montanía

Especialista en análisis de datos

Marisol Jara Hüttemann

Comunicadora

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Guillermo Montt

Especialista en protección social para el Cono Sur de América Latina

Proyecto “Laboratorio Participativo para la Formalización del Empleo”

Georgina Hernandez Rivas

Investigadora Social

Fernando Ovando

Especialista en Políticas Públicas

Tannya Mongelós

Especialista de Género

Autores

Gustavo Setrini

Georgina Hernandez

Claudia Montanía

Fernando Ovando

Mónica Ríos

Cristhian Parra

Mónica Recalde

Guillermo Montt

Fotografía de portada

Cristhian Parra

Diseño y diagramación

Andrea Ronnebeck

Copyright © PNUD 2022

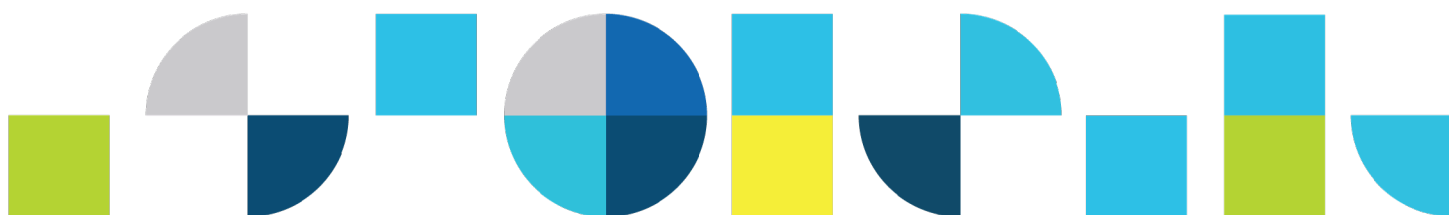
Todos los derechos reservados

Elaborado en Paraguay



ÍNDICE DE CONTENIDO

I. Introducción	6
2. ¿Qué significa la informalidad del empleo para los trabajadores informales de la construcción?	8
2.1. La “regulación informal” del trabajo en la construcción.....	11
3. ¿Qué normas sociales y de género influyen a en la baja formalización del empleo de construcción?.....	14
3.1. El Paternalismo y “derecho de piso”.....	14
3.2. La masculinidad obrera: entre el deseo y la prueba.....	15
3.3. “Los accidentes pasan”: naturalización de los accidentes y los riesgos en el espacio laboral	16
4. ¿Qué estrategias de seguridad incorporan los trabajadores desde la informalidad de su empleo?	19
4.1. El “buen patrón”: el paternalismo protector	19
4.2. La escalabilidad y el deseo del cuentapropismo	20
4.3. La familia: Las lealtades domésticas como estrategias de seguridad.....	20
5. Discusión: la baja valoración del seguro social en la regulación informal del trabajo	22
6. Conclusiones	24
Bibliografía	26



1. Introducción

En casi todo el mundo, el sector de la construcción se caracteriza por una alta tasa de informalidad. En particular, las actividades de los albañiles se desarrollan con mucha frecuencia por fuera de los registros y la regulación estatal. La ausencia de contratos escritos, protecciones legales y acceso a la seguridad social sugiere un alto grado de vulnerabilidad. Sin embargo, en el caso de la construcción, se suman factores como la alta temporalidad y rotación del empleo de albañiles y los altos riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales. Es más, en muchos países, esta actividad tiende a emplear grupos que sufren otras limitaciones sociales o legales en el ejercicio de sus derechos, como los migrantes indocumentados, grupos étnicos minoritarios y poblaciones con bajos niveles de educación formal. Se observa este patrón de informalidad en casi todos los países e independientemente de los factores institucionales, políticos, y económicos que varían entre países, incluyendo el nivel de desarrollo económico.

En Paraguay, los albañiles son uno de los grupos ocupacionales con más alto porcentaje de informalidad con respecto al empleo. Se puede observar el débil cumplimiento de los derechos laborales dentro de este sector en las estadísticas oficiales: de los 198.381 trabajadores de la construcción en relación de dependencia en el año 2019, solo el 8,6% están asegurados por el seguro social del Instituto de Previsión Social (IPS) o aportan a otra caja de jubilación. Además, más del 85% de ellos no tuvieron acuerdos laborales por escrito, 88% no accedieron a ningún tipo de seguro médico (comparado con la cifra global de 65% para todos los trabajadores) y solo el 6% reportó haber contado con vacaciones durante ese año.¹ La vulnerabilidad de este grupo de trabajadores se revela como producto de una maraña de relaciones productivas, económicas, sociales, legales, y laborales entrelazadas y altamente resistentes al cambio—resistente, en particular, a la formalización.

Este estudio argumenta que el nudo que genera esa resistencia y que ordena el complejo de relaciones en el sector se ubica en la *regulación informal* del trabajo del albañil, comprendido como las normas sociales y prácticas informales que rigen el comportamiento de los empleadores y empleados. Partiendo de esta premisa, es fundamental observar, desde las declaraciones de los mismos trabajadores, la “concepción del mundo laboral” que da lugar a su sistema de creencias, valores y normas sociales y cómo ésta incide en su valoración de instituciones como el seguro social.

Además, la alta masculinización del sector (aproximadamente 4% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres)² sugiere que normas de género inciden en la regulación informal del sector y consecuentemente en las condiciones laborales y la informalidad del empleo de los albañiles.

¹ No hemos identificado datos sobre la densidad sindical del sector. Sin embargo, el nivel de informalidad del empleo sugiere que es bajo.

² La Encuesta Permanente de Hogares, la fuente de datos más sistemática sobre la estructura del empleo en Paraguay, no permite estimar con precisión el porcentaje de mujeres empleadas en el sector, debido a insuficiencia muestral para desagregar por sector y por sexo.

En este contexto, la presente investigación busca responder a estas preguntas:

¿qué significa la informalidad del empleo para los trabajadores informales de la construcción? ¿qué normas sociales y de género influyen en la baja formalización de este sector?

Y ¿qué estrategias de seguridad incorporan los trabajadores informales como medidas alternativas al seguro social?

Los datos que contribuyen al presente artículo provienen de un proyecto de investigación-acción impulsado por el Laboratorio Participativo de Formalización del Empleo (LabMTESS), conjuntamente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).³

Esta investigación aplicó metodologías cualitativas-participativas que permitieron registrar las voces de diversos actores implicados en la cadena de valor del sector construcción: representantes de empresa inmobiliaria, corredores inmobiliarios, empresarios de la construcción, y obreros de la construcción. Dos entrevistas semiestructuradas, un grupo focal de 13 hombres trabajadores de la construcción, una “sonda cultural” (completado por los mismos trabajadores,⁴ y dos talleres de reflexión sobre el derecho al seguro social asistidos por 28 trabajadores y 2 trabajadoras de la construcción, nos permitieron observar y analizar cómo los obreros de la construcción comprenden sus relaciones laborales, las jerarquías presentes en ellas y el valor del seguro social. La sonda cultural consistió en un diario completado durante dos semanas por los participantes a través de mensajes telefónicos de texto y audio. De manera simbólica se utilizó una casa como espacio para explorar y facilitar su narración de la historia de sus relaciones laborales: *La puerta* de la casa simbolizó la entrada al mundo laboral; *los pilares*, las personas de apoyo ante sus vicisitudes; *los muros*, las barreras a la formalización; y *la ventana*, su visión de futuro, en tanto, escalabilidad laboral. Diariamente comentaron cada uno de estos componentes.

Este documento se divide en cuatro secciones. La siguiente sección contextualiza la informalidad del empleo y el acceso al seguro social en la industria de la construcción y elabora un marco conceptual sobre la regulación informal centrado en el significado de la informalidad para los trabajadores del sector. La tercera sección expone sobre las normas sociales y de género que afectan la valoración y acceso al seguro social entre los trabajadores de construcción. La cuarta sección describe las estrategias de seguridad que adoptan los trabajadores desde sus relaciones laborales informales. Finalmente, el documento concluye con unas breves recomendaciones.

³ <https://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/blog/2020/nuevo-laboratorio-participativo-MTESS.html>

Para mayor información de cómo funcionan los laboratorios de innovación Véase <https://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/blog/2020/como-funciona-acclab-paraguay-podcast.html>

⁴ Sobre la metodología de sondas culturales ver Gaver et al. (1999).

2. ¿Qué significa la informalidad del empleo para los trabajadores informales de la construcción?

Los albañiles son la principal fuerza de trabajo en una obra de construcción. Su oficio se forja con base a la experiencia en tareas vinculadas a la edificación, reforma o reparación de viviendas o infraestructura pública o industrial. Su trabajo integra la cadena de valor de la construcción en la fase de ejecución de la obra, la construcción de los cimientos y de la estructura, en la instalación de equipamiento y terminaciones de la obra.⁵ Como se verá, ocupan diversos roles en una escala jerárquica que va desde ayudante a puntero de obra. Por lo general, las contrataciones en obra son temporales y por tanto su rotación laboral es alta. Además, muy comúnmente trabajan bajo relaciones de subcontratación, enmarcadas en una compleja red de tercerización de servicios que inicia desde la relación entre la empresa inmobiliaria y la empresa constructora.

Los hallazgos del informe *Muros Informales: Diagnóstico del empleo informal en la cadena de la construcción del área metropolitana de Asunción (2021)* permiten caracterizar de manera general a los trabajadores informales del sector construcción en las zonas mencionadas:

Los trabajadores informales del sector de la construcción son empleados u obreros privados. La mayoría de las personas que accedieron a un trabajo informal en este rubro eran adultos jóvenes, bilingües y sin educación terciaria, pero no pertenecen a los grupos económicamente más vulnerables. Las estadísticas también sugieren que la mayoría llegó a un acuerdo laboral a través de contratos verbales, no tenían garantizado un fondo de jubilación, ni contaron con seguro médico, y en general, no tuvieron vacaciones. Además, no permanecen en un mismo establecimiento por extensos períodos, reflejando que los trabajos suelen ser temporales. Por último, el promedio de los ingresos de los trabajadores informales fue mucho menor que el promedio de los ingresos de los trabajadores formales, tanto a nivel país como en Asunción y Central.

En términos normativos, el albañil se considera como un *trabajador asalariado*, ya que presta servicios en relación de dependencia con un contratista y recibe un salario como contraprestación de la actividad laboral que lleva a cabo. Una serie de dispositivos legales establece el derecho de los albañiles al seguro social, así como para todos los trabajadores que trabajan, por hora, jornal o destajo; o como empleado asalariado de tiempo completo.⁶

El gobierno del General Higinio Nicolás Morínigo, presidente de la República de Paraguay entre 1940 a 1948, crea el Instituto de Previsión Social (IPS) en 1943⁷, durante la ola de modernización que atravesó la región latinoamericana en esos años, prestando muchos elementos del diseño de su estructura institucional de los sistemas de seguridad social que surgieron dentro de los procesos de industrialización, urbanización y modernización de las sociedades europeas.⁸ Una de las consecuencias de este “mimesis” institucional en Paraguay

⁵ Ver PNUD (2021) *Muros Informales: Diagnóstico del empleo informal en la cadena de la construcción del área metropolitana de Asunción*. Asunción, Paraguay.

⁶ Artículo 382° de la Ley No.213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” nombra como responsabilidad del Estado amparar a los trabajadores contra los riesgos de carácter general y especialmente los derivados del trabajo a través de un sistema de seguros sociales.

ha sido la baja cobertura del seguro social y otras cajas de jubilación (inferior al 35% de los trabajadores) en una economía cuyo mercado laboral es dominado por la agricultura a pequeña escala y las pequeñas y medianas empresas de servicios, incluyendo pequeñas empresas y cuentapropistas de la construcción.⁹ Como en otros países de la región, el persistente “dualismo” del mercado laboral paraguayo impulsa un debate acerca de la solvencia del sistema, los costos económicos y burocráticos de la “formalización” del empleo y la necesidad de reformas institucionales.¹⁰

En ese contexto, la industria de la construcción es uno de los sectores con mayor incidencia de relaciones laborales informales de la economía paraguaya. Según la Encuesta Permanente de Hogares del año 2019, 87,3% de los 266.812 trabajadores que se dedican al sector de la construcción son informales. De este total, 74,4% corresponden a trabajadores en relación de dependencia (tanto empleados de empresas informales como también los empleados de empresas formales que mantienen relaciones laborales informales) el 13,55% que se desempeñaron como empleadores o patronos y 12,10% que trabajó como cuentapropistas. El criterio de definición de formalidad varía para cada grupo: para los trabajadores dependientes el aporte al seguro social se considera como indicador de formalidad, para los empleadores y cuentapropistas, el criterio es poseer el Registro Único del Contribuyente (RUC).

A nivel personal, los obreros de la construcción perciben el seguro social y las otras seguridades del empleo formal como deseables, pero a la vez como posibilidades muy ajenas y muy lejanas a sus experiencias y trayectorias laborales. Asocian la formalidad y sus beneficios con las “grandes empresas” y a contratos de trabajo permanentes o de larga duración:

“Si estás trabajando en una empresa grande, ya sabes que vas a ganar un poquito menos que el que está trabajando independiente, pero vas a tener todo IPS” (Participante Taller con obreros de la construcción, Fase Exploración, 24 de septiembre 2020)

Ley N° 1860 “POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO LEY N° 18071, DEL 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”

“Artículo 1. rt. 1º. Declaraciones fundamentales. “El Seguro Social cubrirá, de acuerdo con los términos de la presente Ley, los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores asalariados de la República”

“Art. 2. Personas incluidas en el régimen del seguro. Es obligatorio asegurar en el Instituto a todo trabajador asalariado que preste servicios o ejecute una obra en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal cualquiera que sea su edad o el monto de la remuneración que reciba, como también a los trabajadores aprendices que no reciben salario.”

⁷ Reseña histórica ¿cuándo se creó el Instituto de Previsión Social? <https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/contenido.php?sm=1>

⁸ Para una discusión teórica sobre las causas y consecuencias de la “importación” de instituciones externas ver la literatura sociológica sobre “isomorfismo institucional” que sigue DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 147-160.

⁹ En el año 2019, del total de personas ocupadas, el 52% de las personas se ocupa en actividades comerciales y de servicios, 20% en actividades vinculadas a la agricultura, ganadería, caza y pesca y el restante 28% en actividades industriales, construcción, transporte y finanzas. Sólo un 23% de las personas ocupadas aporta a una caja de jubilación. La informalidad predomina en las actividades primarias donde el 96% no aporta para jubilación, seguido del sector construcción con 94% y las actividades comerciales y de servicios donde el 71% queda excluido del acceso a las prestaciones sociales contributivas.

¹⁰ Para una discusión sobre la seguridad social y el sector informal ver ILO (2021).

“Te contratan bajo contrato, ahí sí te dan IPS, todo te dan, vacaciones y todo” (Participante Taller con obreros de la construcción, Fase Exploración, 24 de septiembre 2020)

“Ahí entra ya lo que es la contratación permanente. No pueden pagar IPS por un trabajo a destajo, que dura un mes y después chau” (Participante Taller con obreros de la construcción, Fase Exploración, 24 de septiembre 2020)

La poca cobertura del seguro social en el sector de la construcción refleja la poca incidencia de las instituciones del Estado en la regulación del sector. Esto se manifiesta también en la poca o la mala información que manejan los trabajadores de la construcción sobre el propósito, las políticas y procedimientos y las prestaciones del seguro social. Por ejemplo, los trabajadores jornaleros generalmente no saben que, como trabajadores dependientes, tienen derecho al seguro social y un salario mínimo, sin importar la duración de su contratación.

Por un lado, la falta de información precisa y oficial deja un hueco donde resuenan los relatos de malas experiencias y la información errónea que reciben los trabajadores desde su entorno social. Esto genera desconfianza hacia las instituciones de seguridad social y hacia el estado en general:

“(El sentido de) inseguridad vemos que no tiene que ver con nosotros, sino que está puesto en otros, en este caso en quienes conducen el país por ejemplo y, que pensamos que aquello que hablábamos en el anterior ejercicio de la igualdad y el valor que le dieron a la justicia y a las leyes se ve reflejado acá en el tema de no sentirnos seguros” (Participante Taller Reflexivo 2, Fase Experimentación, 13 de diciembre 2020).

Por otro lado, los trabajadores que identifican la existencia de legislación también señalan la poca aplicación y poca penalización de los incumplimientos y argumentan que esto debilita la credibilidad, legitimidad y confianza sobre las instituciones rectoras.

“La participación e intervención del Estado en nuestro país es muy tenue. Está todo legislado, hay una poesía de códigos, pero de ahí a que se cumpla... Entonces creo que una de las soluciones que se deben sugerir, es más intervención del Estado en cumplir con las normas del seguro, de la seguridad laboral, porque hay todo, está todo estipulado (en las leyes). En la aplicación está el problema”. (Participante Taller con obreros de la construcción, Fase Exploración, 24 de septiembre 2020)

Para entender mejor la persistencia de la informalidad del empleo en la industria de la construcción en Paraguay y en el mundo, es fundamental entender, no solo los incentivos, costos y beneficios generados por el marco regulatorio formal—objeto principal de muchos debates sobre las posibles reformas—sino también su relación con las vidas de los trabajadores, su visión de la vida laboral, las estrategias de seguridad que desarrollan en el trabajo, y las prácticas que surgen desde las visiones normativas que emergen orgánicamente en el sector informal.

2.1. La “regulación informal” del trabajo en la construcción

El hecho de que, en el sector construcción, prevalezcan las relaciones económicas y laborales informales no implica que el sistema de relaciones laborales sea libre de reglas. Mas precisamente, el empleo informal significa que no se aplican o no se cumplen las reglas formales, provenientes de las instituciones del Estado y su marco legal regulatorio. La construcción de la autoridad regulatoria de los Estados ha sido un proceso histórico que avanza o se detiene (con las particularidades de cada contexto nacional e histórico) necesariamente en paralelo con la evaluación de la autoridad de otros actores sociales, como la familia, los grupos sociales, la religión, las empresas, las profesiones y la academia, entre otros.¹¹

Tanto la jerarquía entre estas fuentes de autoridad, como el contenido de las reglas de comportamiento social dictadas por ellas han sido sujeto de la disputa histórica. Sin embargo, cuando las reglas de comportamiento social y económica llegan a tener una aplicación amplia en la sociedad y duradera en el tiempo, generando comportamiento predecible o rutinario, las ciencias sociales las denomina “instituciones.” Estas reglas y limitaciones pueden ser formales, como constituciones, leyes, derechos de propiedad, estatutos y reglamentos, o pueden ser informales, como las costumbres, los tabúes, las tradiciones, códigos de conducta y sanciones sociales.¹²

En actividades económicas donde hay poca incidencia de las instituciones estatales, la “tradición” y las “costumbres” ocupan un rol preponderante en establecer la lógica normativa del cual derivan las creencias y los valores de los actores involucrados. Sucesivamente, estas creencias justifican las reglas que, de *facto* si no de *jure*, gobiernan las interacciones, intercambios y conflictos entre actores con marcadas asimetrías de poder. Esta dinámica, finalmente da lugar a prácticas productivas y económicas concretas, incluyendo estrategias de seguridad en el empleo y el trabajo. Con esta perspectiva, se podría considerar que ni el trabajador, ni el empleador son “informales” sino las reglas que rigen sus interacciones. Más que un simple incumplimiento con la ley, lo que se observa es el cumplimiento con las reglas dictadas o nacidas de autoridades extraestatales¹³.

Visto de tal forma, es necesario entender y analizar la funcionalidad y durabilidad de las instituciones informales y su relación con las instituciones formales, para entender el bajo cumplimiento con una institución formal como la protección social de los trabajadores a través del seguro social. Es también en la grieta entre la imperfecta aplicación de las instituciones formales y la operación de las instituciones informales que se manifiesta y vuelve analizable el cambio institucional—un paso necesario para fundamentar y diseñar reformas institucionales.¹⁴

¹¹ Sobre este punto, ver Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). *On justification: Economies of worth* (Vol. 27). Princeton University Press.

¹² North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* (Political Economy of Institutions and Decisions). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511808678

¹³ Véase: Assaad, R. (1993). Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. *World Development*,

¹⁴ Por ejemplo, Casson et al (2010) plantean que una perspectiva institucional orientado hacia el desarrollo debe “analizar las formas en que las instituciones informales (las costumbres) cambian gradualmente las acciones e interacciones de los agentes en todos tipos de organizaciones sociales (como hogares, grupos, aldeas, así como empresas y gobiernos). Hace tiempo que ha quedado claro que la evolución de las instituciones está impulsada por instituciones sociales como género, clase, casta y capital social.”

Específicamente con respecto a trabajadores de la construcción, Assad (1993) halló que las relaciones sociales de parentesco, normas sociales vinculadas al sistema de aprendizaje tradicional, e interacciones informales de trabajadores de la construcción en cafeterías frecuentadas por ellos, ejercían mucha más influencia regulatoria en el mercado de trabajo de los albañiles, que regulaciones estatales, programas de capacitación laboral formales o sindicatos de trabajadores que representaban el sector en Egipto.¹⁵

De modo similar, nuestro estudio indica que el “paternalismo” y la “masculinidad obrera” constituyen dos instituciones informales que rigen de forma consistente las acciones de los trabajadores de la industria de construcción, sus interacciones con sus empleadores y, especialmente, su selección de estrategias de seguridad en sus carreras.

El paternalismo se refiere a una institución económica que se ha observado en la gobernanza de distintas economías en el proceso de industrialización y que establece obligaciones recíprocas y asimétricas entre empleadores y empleados: la obligación del empleador de aportar recursos y protección a sus subordinados dependientes y la obligación de los trabajadores de obedecer a la autoridad patriarcal de sus patrones¹⁶.

La masculinidad obrera se refiere a normas sociales que identifican estrechamente el trabajo físico productivo remunerado y la hombría y que prescriben una serie de prácticas y expectativas al rol económico y social de los hombres obreros en el lugar de trabajo y en el hogar.¹⁷ Observamos en los relatos de los trabajadores dos manifestaciones de estas normas de género que nombramos la “masculinidad deseada” y la “masculinidad probatoria.” La primera se refiere a cómo el trabajador desea verse y ser visto como hombre y en relación a las normas de roles de género. La segunda se refiere a como la masculinidad de los trabajadores se pone a prueba, frente a la observación y evaluación de sus pares y superiores en el ámbito laboral.¹⁸

¹⁵ Assaad, R. (1993). Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. *World Development*, 21(6), 925-939.

¹⁶ Por ejemplo, Chou (2002) investiga cómo evoluciona el paternalismo industrial en el sector textil de Taiwán en relación a su inserción en la economía global. Alamany García (2005) define paternalismo como “el régimen de relaciones entre el patrono y el obrero que, asimilándolas a las familiares, atribuye al patrono una especie de protección tutelar sobre sus obreros.” Para una discusión conceptual básica del paternalismo industrial ver Abercrombie, N., & Hill, S. (1976).

¹⁷ Por ejemplo, Fuller (2000) analiza como los hombres obreros en Perú constituyen y afirman sus identidades de género en la apropiación del trabajo y como esto evoluciona durante el ciclo de vida de los hombres y en relación con las mujeres en la esfera doméstica.

¹⁸ Desarrollamos estos conceptos en base del estudio de Palermo y Salazar (2016) de la construcción de la masculinidad en las industrias extractivas de México y Argentina. Los autores observan el mismo patrón entre los trabajadores: el deseo de expresar ciertas masculinidades y el puesto a prueba de su masculinidad en los ámbitos laborales. Para una discusión conceptual más amplia de la masculinidad y sus formas hegemónicas y subordinadas ver Connell y Messerschmidt (2005).

Resumidamente, la hipótesis que emerge de la evidencia cualitativa reunida por este estudio del sector de la construcción es que estas dos normas debilitan la conciencia, valoración y uso del seguro social como institución formal establecida para la protección de los trabajadores. La lógica de la hipótesis es la siguiente:

1. La informalidad del empleo implica, por definición, poca incidencia institucional en la regulación del trabajo de construcción, específicamente en la percepción, reconocimiento, y protección de riesgos a lo largo de la carrera y en la conciencia y valoración de las formas institucionales de abordar el riesgo en la vida laboral.
2. En la ausencia de una incidencia institucional formal, los trabajadores construyen su percepción de riesgo, su la conciencia de derechos y sus estrategias de seguridad laboral desde el entorno social tradicional de la economía informal que habitan y según los valores y las relaciones personales que operan en ella.
3. En particular, la masculinidad obrera y el paternalismo influyen en la baja valoración del seguro social, porque naturalizan un nivel y tipos de riesgos a los cuales, por derecho y por ley, los trabajadores no deberían estar expuestos.
4. Estas normas se manifiestan en reglas informales reconocidas tanto por los empleadores como por los trabajadores de la industria de la construcción a lo largo de su carrera en el sector informal. Específicamente, el concepto de "derecho de piso" define la serie de pasos que debe realizar un trabajador para obtener mayor seguridad y convertirse en contratista o maestro de obra, aspiración de muchos trabajadores.
5. En el marco de esta carrera informal, los trabajadores priorizan estrategias informales y privadas de seguridad, como la búsqueda de un "buen patrón" que da empleo continuo y que presta dinero o cubre los costos de un accidente, como un favor o una responsabilidad personal, al mismo tiempo, dando poca prioridad a estrategias formales e institucionales de seguridad, como el aporte al seguro social.

A continuación, desarrollaremos este argumento, conjuntamente con la evidencia empírica que lo sostiene.

3. ¿Qué normas sociales y de género influyen a en la baja formalización del empleo de construcción?

Un hallazgo clave del estudio ha sido identificar ciertas creencias y prácticas arraigadas o institucionalizadas dentro del sector que se vuelven barreras para el acceso a seguridad social, en tanto generan un sistema normativo alternativo que afecta la decisión de formalización del empleador y empleado.

3.1. El Paternalismo y “derecho de piso”

Los albañiles reconocen y legitiman una jerarquía de mando que está basada en “el derecho de piso” como forma de entrada, permanencia y escalabilidad laboral en el sector de la construcción. El derecho de piso, como ritual de paso socializa a los albañiles dentro de relaciones paternalistas y, como se verá abajo, en la “masculinidad probatoria” como norma de género.

La entrada al mundo laboral del albañil representa un “ritual de paso” basado en la edad y que marca, por un lado, una nueva relación del joven con el hogar (se vuelve “proveedor”) y una nueva relación laboral, por otro lado (se vuelve “aprendiz” de un “maestro”).¹⁹ Este ritual de paso está marcado por un acto en el que se “confía” la formación del hijo para el oficio de albañil bajo la guía del maestro, un rol representado por familiares o vecinos. En esta relación se crea un lazo de lealtad, cuidado y traspaso de valores, que además de formar en el oficio, refuerza lealtades entre los miembros de la familia o la vecindad. A corta edad se moldea el cuerpo para las primeras tareas, la mayoría de los niños y adolescentes inician con la carga de materiales pesados en este ritual de entrada.

“Comencé a trabajar, casi desde niño. Ayudando a cargar ladrillos” (Participante S- 5. Sonda Cultural, septiembre 2020)

La edad y la experiencia son las que marcan una relación de autoridad dentro de la escalabilidad laboral. Sin embargo, la relación entre el maestro y sus aprendices también implica la expectativa de una relación de protección paternalista entre el primero y el segundo. La relación es bastante informal y suele basarse en los antiguos lazos de larga data entre el maestro y la familia del aprendiz. Después de un periodo de formación inicial, el aprendiz comienza a recibir un salario que varía en función de la edad, y ocupa el cargo de ayudante; primer escalón dentro de la jerarquía de escala laboral entre los albañiles.

“Recuerdo que mi primer día fue en una casa particular, empecé a trabajar como ayudante con mi tío. Lo que me motivó a ser pintor es que el trabajo no es cansador, es livianito, y es bien pagado. Me gustó por eso, trabajé como 6 meses de ayudante con mi tío y ya después busqué” (Participante S-3, Sonda Cultural, septiembre 2020)

¹⁹ Arnold van Gennep (1909), concibe originalmente a los ritos de pasaje como “las formas en las que los seres humanos indican la transformación de un estatus social al siguiente.”

Al entrar al oficio, funcionan unas reglas y normas consuetudinarias transmitidas de maestro a aprendiz. Estas normas incluyen la disciplina y la lealtad al maestro, la disposición a tolerar medidas disciplinarias y realizar grandes esfuerzos físicos por bajo pago. En consecuencia, el proceso de socialización genera valores funcionales a un sistema de producción económica informal. En particular, el sentido de paternalismo fomenta la lealtad y el respeto bajo la figura de poder masculina que brinda "educación de por vida", transfiriendo valores sobre la resistencia física, la tolerancia al riesgo y el pago del "derecho a piso".

Alcanzar el peldaño más alto en la jerarquía laboral de los albañiles es llegar a ser *maestro de obra o puntero de obra*, una figura de mando y gestión de personal, principalmente entre los albañiles, pero que goza, igualmente, de la capacidad de negociación con ingenieros y arquitectos encargados de la obra. Este cargo es ganado a fuerza de experiencia, pero, sobre todo, de "derecho de piso", que implica iniciar desde abajo como ayudante, una figura que literalmente "carga con todo". La carga es literal y simbólica, pues recaen sobre el ayudante una serie de mandatos para probar su valor como trabajador.

Al momento de construir las trayectorias laborales personales, los albañiles describen el derecho de piso como una fuente de "experiencia" que les permite ganar conocimientos y que se traduce en oportunidad para la escalabilidad y qué les pueden llevar a la postre de la independencia laboral como cuentapropista.

"Mi primer trabajo fue ser ayudante en reparación de heladeras e instalación de aires acondicionados, y la motivación fue poder adquirir pequeños conocimientos a temprana edad a medida que iba creciendo hacia trabajos diferentes como parte mecánica ligera"
(Participante S-9, Sonda Cultural, septiembre 2020)

La práctica del aprendiz y la escalabilidad desde abajo, regulan la entrada al mercado laboral del albañil, poniendo en segundo plano, la entrada al sector por la vía de formación formal en institutos vocacionales. Aunque en las entrevistas a empresarios de la construcción reconocen la baja cualificación de los obreros como un problema del sector, el modelo formal de entrada al mercado laboral entra en tensión con el modelo de escalabilidad paternalista basado en el aprendiz que escala. El maestro de obra obtiene su capital social de reconocimiento de los aprendices, los ayudantes, albañiles y oficiales que escalaron. Existe un sistema de validación de competencias que se basa en el desempeño práctico en el terreno. De esta manera, la entrada de los albañiles que se forman en escuelas vocacionales pasa también por esa escala, aunque se hayan formado con el uso de nuevas tecnologías o contenidos sobre riesgos laborales, que incluyen, entre otras cosas, el uso de equipo e indumentaria de protección.

3.2. La masculinidad obrera: entre el deseo y la prueba

Observamos que uno de los valores más importantes transmitidos a los aprendices y más centrales en ganar el derecho a piso es a la demostración de la masculinidad en el trabajo. Los estudios sobre masculinidades en el mundo del trabajo centran su atención en cómo los mandatos de masculinidad marcan relaciones laborales y productivas.²⁰ En el caso del sector

²⁰ Palermo y Salazar (2016), por ejemplo, observan cómo la configuración de relaciones sociales surgidas en el espacio laboral, consolidan, asimismo, un determinado orden de las relaciones de género que guarda una relación lógica con formas del proceso productivo. Se conforma así, un perfil del trabajador, indisoluble de ciertos modelos de "ser hombre(s)" que es garantizada y perpetuada por las condiciones mismas de la producción (Palermo y Salazar, 2016).

de la construcción, se desea observar cómo los mandatos inciden en las percepciones de riesgo y seguridad. En este sentido, las categorías de “masculinidad deseada” basada en un imaginario del trabajador de la construcción como alguien fuerte, viene aparejada de la “masculinidad probatoria” que tiene que ver con actos concretos de “resistencia” ante la imposición de tareas que requieren fuerza física.

“Estuve en parte de albañilería como ayudante en donde hacía la mezcla pasaba ladrillos y estaba en constante movimiento y donde uno pone a prueba su capacidad física” (Participante S- 9, Sonda Cultural, septiembre 2020)

Las empresas se apropian de la idea de “resistencia”, anclada a la configuración del patrón de masculinidad deseada y probatoria. Se trata de una apropiación, no sólo del tiempo productivo del trabajador, sino también del tiempo de descanso y de autocuidados del trabajador. En ese sentido, esta idea profundiza las barreras a la formalización, porque enaltece la narrativa de “resistencia” bajo la que se configura al “buen trabajador”. Es decir, el que no enferma, resiste al dolor, y supera los accidentes bajo el mandato de “masculinidad comprobada”. Se fortalece, así, la productividad bajo una norma social basada en la narrativa del estereotipo del “buen trabajador” sin reconocer la posibilidad del seguro social contra el riesgo o la enfermedad.

La masculinidad despliega una representación visible, en la forma de las cicatrices, ampollas, manos endurecidas, o en algunos casos, mutilaciones, que moldean y marcan el cuerpo del obrero de la construcción. Estos rasgos se normalizan bajo masculinidades heredadas a través del mandato de “resistencia”, y que posibilitan la escalabilidad laboral:

“Mis pilares fueron mis abuelos gracias a ellos yo seguí trabajando, a un año de trabajar en la carpintería tuve un accidente, me corté tres dedos y me impidió trabajar 22 días, el salario era muy bajo y le dije a mí abuelo que no quería seguir porque era poco el dinero -y encima me accidenté- y ellos me animaron y motivaron diciendo que eran cosas que pasaban y que algún día yo iba a poder aprovechar la experiencia y montar mi propio taller con mis máquinas y trabajar por mi cuenta” (Participante S- 7. Sonda Cultural, septiembre 2020)

“La idea de la resistencia” hace referencia a los cuerpos físicos (a veces directamente, a veces de manera simbólica e indirecta), reforzando un concepto biologicista del género como sustento de la segregación laboral basada en las constituciones anatómicas y procesos fisiológicos diferenciados entre los cuerpos del hombre y la mujer, restando énfasis a un concepto de masculinidad como una construcción social que sustenta un sistema de relaciones sociales y productivas.

3.3. “Los accidentes pasan”: naturalización de los accidentes y los riesgos en el espacio laboral

Las narrativas de los obreros de la construcción participantes en el estudio demuestran una naturalización del riesgo laboral y en particular los accidentes. Las relaciones paternalistas que posibilitan el ascenso en el mundo de la construcción, la falta de relaciones sociales y familiares para acceder empleo y la acumulación de experiencia fuera del sector y las normas masculinas de estoicismo y “resistencia” física conjuntamente incentivan a los trabajadores aceptar condiciones precarias como una condición de su empleo. En otras palabras, las lógicas del derecho a piso y la masculinidad probatoria convierten los riesgos y los accidentes en una prueba necesaria como para permanecer y ascender dentro del sector.

“Me di cuenta de que no es para cualquier persona lleva demasiado esfuerzo con todo lo que uno realiza se expone a muchas cosas, pero en sí, me hizo entender de que es un rubro que se debe admirar y valorar ya que es demasiado pesado para el ser humano. Para mí la experiencia de entrar al mundo de la construcción es como: el más fuerte sobrevive” (Participante S- 10, Sonda Cultural, septiembre 2020)

“He tenido varios pequeños accidentes: se me rompió mi escalera y caí, corté mi dedo con el serrucho, y otras cositas más” (Participante S-6, Sonda Cultural, septiembre 2020)

El Instituto de Previsión Social reconoce a los accidentes de trabajo como “toda lesión orgánica que el/la trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute para su patrón y durante el tiempo que lo realice o debiera realizarlo. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior, durante la actividad laboral dentro de la empresa o en el trayecto de entrada y salida del trabajo en la vía pública”. Como tal tiene cobertura dentro de las prestaciones del IPS²¹.

Sin embargo, los trabajadores de la construcción no perciben al alto grado de accidentabilidad en el sector de la construcción²², como un motivo por el cual acceder a la cobertura de IPS. Asumen que, en caso de accidente, el patrón asumirá los gastos y que aguantar estos riesgos forma parte de los inicios de una carrera de albañil hasta llegar a ser maestro de obra. La recurrencia de accidentes laborales no hace más que reforzar la naturalización del riesgo en el sector de la construcción y la importancia de un “buen patrón” y el derecho a piso como para lograr mayor protección de los accidentes.

Además, el accidente no se llega a percibir desde una situación invalidante o discapacitante; pareciera que es un hecho aislado que será superado. Esta visión es reforzada y naturalizada por miembros de la familia. Son observadas como “pruebas” o “gajes del oficio” que se van superando para escalar en la jerarquía de puestos de poder dentro de la obra. La situación de riesgo, y la consecuente protección, está vinculada, sólo a las tareas extremadamente peligrosas. Es aquí cuando, tanto el empleador como el empleado, valoran estar inscritos en IPS.

“Yo tengo IPS porque trabajo en la parte de altura, ahí si tenemos” (Participante Taller Reflexivo 1, Fase Experimentación, 2 de diciembre 2020)

²¹ Ver díptico de Accidentes de trabajo IPS en <https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/archivos/materiales/1509373890.pdf>

²² A nivel mundial, aproximadamente uno de cada seis accidentes fatales notificados tiene lugar en el sector de la construcción, lo que se traduce en un total de 60 000 accidentes mortales por año. Véase: OIT (2015) Buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras (Ginebra, 19-20 de noviembre de 2015), Departamento de Políticas Sectoriales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

En contraste, las enfermedades crónicas que van degradando el cuerpo por la exposición constante al esfuerzo físico, el polvo y el sol u otras; no se perciben como riesgo laboral. En ese sentido, se minusvalora el hecho de dar seguimiento a través de controles médicos periódicos. Los trabajadores conciben los permisos a citas médicas como una “pérdida de tiempo”, que implica perder un día laboral. Esta situación muestra la falta de salud preventiva tanto por parte del empleado como del empleador. Como ejemplo se exponen los pocos y esporádicos casos de permiso y uso de los servicios de IPS que resultaron en malas experiencias de uso del servicio médico:

“La verdad que no tuve accidentes de gravedad, lo que tuve son problemas respiratorios por los químicos utilizados en las obras y el polvo. Hay veces que la empresa no te da tampoco las protecciones adecuadas, el tapabocas y cosas así. Caso de accidentes graves nunca tuve en el trabajo. Sólo tuve que irme dos veces al IPS por casos respiratorios, y no fui atendido (...) es una pérdida de tiempo” (Participante S-10, Sonda Cultural, septiembre 2020).

4. ¿Qué estrategias de seguridad incorporan los trabajadores desde la informalidad de su empleo?

Los valores y relaciones que rigen en el ámbito del trabajo informal son la punta de partida para la búsqueda de la seguridad económica, laboral, y social de los albañiles. Es decir, se construye la seguridad de forma individual sobre un entramado de lealtades, reciprocidades, red de favores o paternalismo basado en relaciones sociales tradicionales, provenientes de su entorno inmediato, dentro del entorno laboral y durante el proceso productivo.

4.1. El “buen patrón”: el paternalismo protector

Bajo la construcción de la idea de “buen patrón”, subyace la práctica del aprendiz y la escalabilidad laboral por derecho de piso como una aspiración de escalabilidad laboral, especialmente, al cargo de maestro de obra. La visión paternalista lleva a pensar que los accidentes de trabajo serán cubiertos por el “buen patrón” quien, desde el imaginario social del albañil, prefiere asumir los costos antes que dejar que al empleado se le “descuente” de su salario un monto para previsión social.

“Y la mayor parte cuando hay accidente en las obras, y si no tenemos IPS, el patrón se hace todo responsable” (Participante S-2, Sonda Cultural, septiembre 2020)

El buen patrón asume los costos de pérdida de material durante un trabajo, generando pequeñas lealtades con el aprendiz, y que forjan un sistema de reciprocidad y respeto moldeada por el paternalismo.

“Una vez estaba pintando la pared con el color cerámico y la pared estaba pintada con cal, y cuando estaba pintando me quemó toda la pintura (...) y cuando hay un error así, lo asume el maestro de obra” (Participante S-4, Sonda Cultural, septiembre 2020)

Los contratistas cuentan con su red de confianza. Excepcionalmente, en los primeros peldaños de la tercerización se abren procesos de licitación que permiten abrir relaciones comerciales con nuevas empresas. Pero persiste la red de tercerización basada en la experiencia comprobada. En ese sentido, se genera una red de “empleados de confianza” que alcanzan mayor estabilidad con el contratista, lo que posibilita su formalización.

Las relaciones paternalistas, si bien proveen una medida de protección a los trabajadores, también restan autonomía al trabajador para objetar al disciplinamiento y condiciones de precariedad laboral impuestas como “derecho a piso” y para buscar mejores oportunidades y condiciones laborales con otros empleadores. Esta realidad provoca una búsqueda de mayor autonomía e independencia en el tiempo en el intento de ascender al nivel de maestro de obra por cuenta propia.

4.2. La escalabilidad y el deseo del cuentapropismo

Se ha mencionado que el peldaño más alto de la escalabilidad laboral es el cargo de maestro de obra, que sitúa a este actor en una capacidad de mando, y algunas veces de conformación de su propia cuadrilla de trabajadores. La aspiración final es convertirse en cuentapropista, un estatus que permite la independencia y autonomía. Desde ese rango encuentra la confianza para auto-proveerse de las necesidades de salud y retiro. Es decir, la estrategia y la proyección más común adoptada por los albañiles para buscar seguridad laboral y económica es intentar escapar del empleo dependiente y volverse empleador de otros trabajadores informales. En la práctica pocos llegan a cumplir con esta aspiración, sin embargo, los que logran reproducen el círculo de empleos informales y las normas sociales y de género.

“Si yo encuentro un trabajo, entonces le estiro a los muchachos para ir a realizar ese trabajo en concreto. No le puedo contratar y pagar IPS por ellos porque, primero, debo estar habilitado como microempresario, y no estoy porque cada tanto nomás hago ese trabajo, porque un mes hago trabajos de electricidad y en otro mes venta de frutillas, entonces como que no es permanente. Así yo le contrato a la gente y terminamos el trabajo y no nos vemos más hasta otro trabajo. Esa es la función del contratista”
Participante Taller Reflexivo 1, Fase Experimentación, 2 de diciembre 2020)

Para los albañiles, pasar de ser maestro de obra a cuentapropista, permite la independencia que garantiza un proyecto de futuro, donde como contratista, ya no tendrá que realizar tareas pesadas directamente, sino dirigir a la cuadrilla de trabajadores para esas tareas, y donde accederá mayor ingreso sin la presión de la jerarquía.

En el imaginario del trabajador de la construcción, ser cuentapropista se convierte un ideal para solventar sus problemas, sin embargo, esta situación demuestra la vulnerabilidad subyacente y los riesgos que acarrearán al no tener un sistema de respaldo formal como trabajador independiente. Al mismo tiempo, en la cerrada red de contratistas implicados en una obra de construcción, el cuentapropismo resulta ser una forma de reproducir la informalidad y cadena de mando, bajo el ideario del emprendedor. La inestabilidad de los contratos e ingresos, finalmente, limita la capacidad del cuentapropista para su propio aporte (voluntario) al seguro social y para la inscripción de su equipo de trabajo.

4.3. La familia: Las lealtades domésticas como estrategias de seguridad

En los talleres realizados con los albañiles, manifestaron la importancia de la familia en el significado y las fuentes de la seguridad personal.

“Lo que me hace sentir seguro es mi familia, que toda mi familia esté bien en mi casa, que todo esté bien, que no le falte nada a nadie, y que no me haga falta el trabajo para darle la seguridad a mi familia”. (Participante Taller Reflexivo 2, Fase Experimentación, 13 de diciembre 2020).

“En mi caso particular, lo que me hace sentir seguro es mi prometida, porque sé que cuando me caiga ella va a estar allí cuando me caiga.” (Participante Taller Reflexivo 2, Fase Experimentación, 13 de diciembre 2020).

Para estos trabajadores, el apoyo de la familia es el punto de partida al mundo laboral, por un lado, y el apoyo a la familia es el propósito de la actividad laboral, por otro.

“Quienes me dan fortaleza son mi familia, ellos me ayudaron para comprar las primeras herramientas para las soldaduras, para los trabajos eléctricos. La familia es la única que sostiene”. (Participante Taller Reflexivo 2, Fase Experimentación, 13 de diciembre 2020).

“Si no era por mi fe y mi pareja no hubiera salido triunfante de esa batalla, porque quedarse sin trabajo de un día para otro con cuentas y tener que mantener a alguna pareja, a una familia creo que es lo más triste que le pueda ocurrir a una persona.” (Participante Taller Reflexivo 2, Fase Experimentación, 13 de diciembre 2020).

Desde su sistema de creencias, los trabajadores se sienten en su rol de “proveedor familiar,” y fuente de seguridad económica y material para sus familiares dependientes. Al mismo tiempo, se sienten dependientes en el apoyo material y el cuidado de sus familias en los momentos de enfermedad, accidente, desempleo y vulnerabilidad que enfrentan como parte de su carrera de albañil.

En los comentarios de los trabajadores, se puede observar que la familia funciona como unidad económica-social para 1) heredar y enseñar el oficio de la construcción, 2) colaborar con o subvencionar el aumento de la productividad del trabajador con la compra de nuevas herramientas, 3) capitalizar contactos para acceder a nuevos trabajos, 4) cubrir gastos de emergencia que podrían estar cubiertos por el seguro social y 5) realizar un descargo emocional necesario de las frustraciones generadas en los ambientes laborales informales.

Una concepción de la seguridad tan centrada en la esfera doméstica informal se respalda en relaciones de lealtades y reciprocidad en el que el rol de “proveedor de familia” simboliza una deuda con las relaciones de apoyo y prácticas de cuidado en los momentos de carencia y enfermedad. Al mismo tiempo, evidencia que, en muchos casos, el trabajo no remunerado de las mujeres en el ámbito doméstico representa un pilar fundamental para el sostenimiento de un trabajo informal en la construcción. Es este trabajo, en la forma de cuidado en casos de accidentes, cuidado a la familia mientras se ausentan para trabajar, y además del trabajo remunerado secundario de las mujeres en momentos de desempleo de los hombres, que permite que los albañiles y sus hogares absorben los riesgos al cual el trabajo informal de la construcción les expone.

En este contexto, una estrategia de seguridad informal concebida como un intercambio de favores y cuidados entre miembros de la familia, no solo excluye conceptos y estrategias más institucionales sobre la seguridad y sus fuentes, específicamente el seguro social como un derecho de los trabajadores, sino puede contribuir además a la invisibilización del aporte económico de la mujer tanto en labores productivas como reproductivas.²³

²³ Este punto amerita mayor investigación de cómo los conceptos y prácticas de seguridad en los hogares de trabajadores informales pueden manifestar un “sexismo ambivalente,” reforzando los sistemas de dominación patriarcal. La teoría del sexismo ambivalente propone la coexistencia simultánea de dos tipos de sexismo: uno hostil y uno benevolente. El sexismo hostil trata de justificar el poder masculino a través de la defensa de los roles tradicionales de género, la visión de la mujer como objeto sexual y una caracterización despectiva de la mujer. El sexismo benevolente propone una visión romántica de la mujer, que le otorga cualidades afectivas y altruistas que el hombre no posee, y le atribuye una debilidad natural, ante la cual el hombre debe funcionar como protector. Ambos, sexismo hostil y benevolente, promueven la defensa de los roles de género tradicionales en defensa de las estructuras sociales patriarcales (Glick y Fiske, 1996, 1997).

5. Discusión: la baja valoración del seguro social en la regulación informal del trabajo

Hemos visto cómo la búsqueda de seguridad personal y laboral de los trabajadores informales es altamente estructurada, no por las reglas formales del sistema de seguro social y las leyes laborales, sino por las normas sociales e informales dentro de su entornos laborales, comunitarios y domésticos. Regularmente, son los contratistas o el propio empleado, quienes asumen los costos que aseguran su protección ante riesgos de forma paternalista, imponiendo a la vez condicionamientos de lealtad y precariedad vinculado con el “derecho a piso.”

En particular, resalta de los relatos de los trabajadores, no solo la naturalización de los riesgos de accidentes en sí, sino también de la desprotección a la pérdida de ingresos por causa de accidente o enfermedad. Efectivamente, esto significa que la protección de un “buen patrón”—que consiste en dar trabajo continuo y cubrir gastos médicos de emergencia—se consigue a duras penas y otorga menos beneficios que el seguro social.

Esta dinámica recíproca se refuerza aún más por la mala calidad de la información que llega a los trabajadores sobre los derechos y las políticas y procedimientos del seguro social.

Por ejemplo, la falta de información incide en un manejo diverso sobre los porcentajes de descuento. Algunos obreros hablan de descuentos del 25%, mientras otros sostienen que puede llegar al 50%. La situación tiene que ver con la poca información recibida de su empleador sobre el descuento real, y como se mencionó en las entrevistas, muchos trabajadores reciben el salario neto, sin ser informados de sus descuentos.

También durante los talleres realizados con trabajadores de la construcción, observamos que el conocimiento de las coberturas y la conciencia de los derechos como cotizantes del IPS se limitan a los servicios de atenciones a la salud, teniendo más valor para ellos la cobertura de accidentes y la atención de emergencia, pero excluyendo las prestaciones por incapacidades y pensiones de invalidez.

La mala o insuficiente información sobre el seguro social tiene dos consecuencias. Primero, conduce a una sobrevaloración de la oferta de servicios de seguros privados, aun cuando estos tienen poca cobertura, porque valoran la atención rápida. Así fue el caso de un participante que contó su experiencia como empleado de una empresa constructora que le brindó un seguro privado. Su experiencia fue positiva en términos de atención en emergencia, seguimiento de médico especialista y cobertura de medicamentos, acompañados de una incapacidad (reposo) de una semana. Sin embargo, lo que desconocía este trabajador es que la remuneración económica percibida durante los días de incapacidad no es cubierta por un seguro privado, pero sí por el IPS.

Segundo, la falta de información precisa sobre el seguro social contribuye a que los trabajadores evalúen el valor del seguro social como un producto (que se puede tomar, o no, según conveniencia), y no en el marco de derechos en el que, a partir del principio de solidaridad, se vuelve obligatorio su aporte. De tal modo, consideran que los servicios ofrecidos por el seguro social no son de calidad, en comparación con los servicios privados. De ahí emerge un concepto de “elección” sobre los servicios que se quieren optar a tener. Es decir, “los trabajadores quieren un seguro de accidentes” con cobertura total pero no quieren pagar por los servicios médicos y jubilación. Sin una comprensión del sistema de seguridad social como un todo, que atiende a la seguridad en diferentes etapas de vida y cobertura para el núcleo familiar, priman estrategias de seguridad individuales y privadas sobre las estrategias colectivas o sociales y públicas en detrimento de los derechos.

“Por el servicio que da el IPS es mucha plata lo que te quitan, el 25% de tu sueldo, no te atienden, te dicen que te van dar turno y si estás por morir, no se puede. Para el servicio que ellos dan, es mucho” (Participante Taller Reflexivo 1, Fase Experimentación, 2 de diciembre 2020)

Sin embargo, la experiencia del trabajo informal no genera una comprensión de la seguridad que excluye por completo a lo público y lo social. Al contrario, en un ejercicio de reflexión que pidió que los trabajadores acoten los sentidos de las palabras “solidaridad” y “equidad”, ubicaron la primera palabra en un plano mayormente doméstico y vinculada a los lazos de reciprocidad familiar o vecinal. La segunda, vincularon al rol del gobierno como garante del cumplimiento de derechos y a su actuación transparente en el uso de las contribuciones de IPS. Así pues, mientras que la solidaridad se sitúa en el ámbito doméstico, la equidad se sitúa en la esfera de lo público. Es lo que el trabajador espera de la institucionalidad rectora.

“Si vos querés tener seguridad, vos tenés que comprar tu arnés, tus botas, aquí las políticas sociales y la seguridad industrial, que está estipulado en nuestro código no se cumple. En la parte de la construcción falta un ente que exija a las empresas constructoras, a los ingenieros, a los arquitectos que les den seguro a su personal, que les den IPS” (Participante Taller Reflexivo 1, Fase Experimentación, 2 de diciembre 2020)

6. Conclusiones

Hemos visto cómo la baja incidencia de instituciones formales que normen y fiscalicen el mercado laboral de la construcción cabida a estrategias resolutivas ante la carencia de acceso a seguridad social. Específicamente, una norma de “derecho de piso” genera una aspiración de ascenso laboral mientras perpetúa el ciclo de empleo informalidad. Así mismo, la idea “del buen patrón” expresa normas de paternalismo como estrategia de protección e incentiva la aspiración al cuentapropismo como estrategia de búsqueda de seguridad, promoviendo la informalidad del empleo y limitando la conciencia y el ejercicio de derechos. Al mismo tiempo, observamos que las prácticas informales de seguridad laboral de los trabajadores se respaldan en normas de género que exponen a los trabajadores a riesgos físicos y potencialmente perpetúan relaciones de género desiguales en sus hogares. Finalmente, la carencia de una perspectiva de derechos y de información precisa sobre el seguro social conduce a los trabajadores a una valoración a lo privado ante lo público, lo individual ante lo solidario, debilitando así los valores sobre los que descansa la seguridad social como institución, y alejando a los trabajadores de sus derechos.

Respondiendo a estas observaciones, proponemos resumidamente cinco posibles estrategias complementarias para interrumpir el ciclo de empleo informal en la industria de construcción:

1. Medidas que promueven la difusión de información precisa sobre las políticas, procedimientos, y prestaciones del seguro social. Información precisa sobre los costos y beneficios del seguro social, comparado con los beneficios de la protección informal que buscan actualmente los trabajadores, podría incentivar una mayor participación de los trabajadores.
2. Medidas para generar reflexión sobre los derechos al seguro social y la relevancia de la seguridad social para los trabajadores y sus familias. Es probable que la provisión de información no sea suficiente para generar cambios en comportamiento en muchos casos. Generar conciencia de los derechos al seguro social requiere, además de información precisa, intervenciones que ayuden a los trabajadores reconsiderar el costo y beneficio de las estrategias de seguridad que actualmente practican y habilitar cómo alternativas la búsqueda de empleo formal y la reivindicación de sus derechos al seguro social.
3. Sistemas de formación y certificación laboral y empresarial alternativos al “derecho a piso.” Sistemas de formación pueden aumentar la productividad de los trabajadores y de planificación y manejo de costos de las empresas de construcción, particularmente en condiciones de mucho flujo de demanda e impredecibilidad. Este aumento en la agilidad y productividad puede aumentar la capacidad de las empresas para generar empleo de mayor calidad y aportar al seguro social. Pero su efecto más importante puede ser en abrir la lógica muy cerrada del “derecho a piso” cómo la única vía de ascenso y seguridad de empleo en el sector de construcción.
4. Integrar a estas intervenciones una perspectiva de género. Las estrategias informales de seguridad laboral y familiar difundidas en el sector se establecen o fundamentan por normas de género. Generar apropiación a los derechos al seguro social y las herramientas de seguridad social requiere transmitir, no sólo que están al alcance de las y los trabajadores y empleadores, sino también que representan formas de seguridad que pueden ayudar a los trabajadores superar las presiones y limitaciones que sienten desde su rol como hombres en el hogar y en el trabajo.

Amerita mayor investigación empírica, pero un enfoque de intervención en los hogares y las familias de los albañiles podría resultar muy poderoso. Se podrían desarrollar, por ejemplo, intervenciones para destacar a los integrantes del hogar cómo las prestaciones del seguro social pueden sustituir o complementar la labor de cuidado y rol de garante de la economía doméstica asumida muchas veces por las mujeres, permitiendo su inserción laboral más permanente y ventajosa y una mejora en la seguridad económica del hogar en general. Esto tendría el efecto de promocionar mayor protección social y conjuntamente mayor igualdad de género en hogares vulnerables.

5. Enfocar las intervenciones propuestas en las pequeñas y medianas empresas que generan la mayoría del empleo del sector y son el sitio de reproducción del derecho a piso, el paternalismo, y las normas de género informales que actualmente regulan el sector.

Bibliografía

Assaad, R. (1993). Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. *World Development*, 21(6), 925–939. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(93\)90052-B](https://doi.org/10.1016/0305-750X(93)90052-B)

BARFIELD, Thomas (editor) (2000) . *Diccionario de Antropología*. Madrid: Siglo XXI.

Mark C. Casson, Marina Della Giusta, Uma S. Kambhampati, Formal and Informal Institutions and Development, *World Development*, Volume 38, Issue 2, 2010, Pages 137-141, ISSN 0305-750X, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.10.008>.

Fuller, N. (2000). Work and masculinity among Peruvian urban men. *The European Journal of Development Research*, 12(2), 93-114.

Gaver, B., Dunne, T., & Pacenti, E. (1999). Design: cultural probes. *interactions*, 6(1), 21-29.

Gennep, Arnold van *Los ritos de paso*. España, Taurus, 1986 (Original en francés. *Les rites de passage*, 1909).

Glick, P. y Fiske, S. (1997). Hostile and benevolent sexism: measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.

Grace Chou , Wen-Chi (2002) The transformation of industrial authority and paternalistic capitalism in the global economy: case studies of Taiwan's textiles industries, *The International Journal of Human Resource Management*, 13:3, 550-568
Abercrombie, N., & Hill, S. (1976). Paternalism and patronage. *The British Journal of Sociology*, 27(4), 413-429.
Alemany García, Macario (2005) El Concepto y justificación del paternalismo (Tesis doctoral) Facultad de Derecho, Universidad de Alicante.

Montt, Guillermo; Gustavo Setrini; Lucas Arce. 2021. Barreras a la formalización del trabajo en Paraguay: Análisis cualitativo de las percepciones de trabajadores y empleadores. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N.º 21 (Santiago, OIT).

Palermo, H. y Salazar, C. (2016) Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México. *Nueva antropol* [online]. 2016, vol.29, n.85, pp.53-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362016000200053&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0185-0636.

PNUD (2021) *Informe Muros Informales: Diagnóstico del empleo informal en la cadena de la construcción del área metropolitana de Asunción*. Asunción, Paraguay.

Rottenbacher. J.M. (2010) Sexismo ambivalente, paternalismo masculino e ideología política en adultos jóvenes de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico*, vol. 7, No 14. Pontificia Universidad Católica del Perú.