

CONDICIONES Y PERCEPCIONES DE (IN)SEGURIDAD LABORAL EN MONTERREY: UNA PROPUESTA DE MEDICIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIOECONÓMICA DE LA OIT

Conditions and perceptions of labor (in)security in Monterrey: an ILO socioeconomic security measurement proposal

*Condições e percepções de (in)segurança do trabalho em Monterrey:
uma proposta de medição de segurança socioeconômica da OIT*

Fiorella Mancini¹

Recibido: 6 de febrero de 2022.

Corregido: 24 de marzo de 2022.

Aprobado: 3 de abril de 2022.

Resumen

El objetivo del artículo es analizar las condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral en Monterrey (México) a partir de la propuesta de medición de la seguridad socioeconómica de la Organización Internacional del Trabajo. Para ello se define a la seguridad laboral como el nivel de certidumbre en las posiciones y reconocimientos sociales que provienen del trabajo, gracias a la estabilidad de éste y a la probabilidad de ascenso social provista por la institución laboral. La propuesta de medición contempla no sólo considerar tanto la dimensión material como subjetiva de la (in)seguridad, sino también siete aspectos centrales del mundo del trabajo en ambas esferas, tal como lo propone la OIT: 1. Seguridad del mercado de trabajo; 2. Seguridad del empleo; 3. Seguridad profesional; 4. Seguridad en el trabajo; 5. Seguridad de formación profesional; 6. Seguridad de ingresos; 7. Seguridad de representación. A partir de la construcción de índices y de su sometimiento a un análisis estadístico multivariado, los hallazgos de la investigación indican que: 1. La propuesta de medición de la (in)seguridad laboral es una alternativa válida para analizar la complejidad del mundo del trabajo actual en la medida en que no

¹ Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología por el Colegio de México. Investigadora Titular A de Tiempo Completo, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. Líneas de investigación: mercados de trabajo, desigualdades sociales y movilidad social. Correo electrónico: fiorella@unam.mx

sólo contempla aspectos objetivos y subjetivos, sino que además es multidimensional y factible de ser aplicada a los diferentes tipos de trabajo contemporáneo (a diferencia de conceptos como precariedad o informalidad); 2. Los aspectos materiales y subjetivos de la (in)seguridad laboral se comportan de una manera autónoma pero interdependiente y pueden relacionarse entre sí, sobre todo, a partir de ciertas condiciones sociales de los trabajadores; 3. Los principales problemas en materia de inseguridad que atraviesa el mercado laboral regiomontano están relacionados con la seguridad de formación profesional y de representación.

Palabras clave: Inseguridad laboral, trabajo decente, subjetividad, Organización Internacional del Trabajo, mercado laboral, México.

Abstract

The main of the paper is to analyze the conditions and perceptions of labor (in)security in Monterrey (Mexico), based on the proposal for measuring socioeconomic security of the International Labor Organization. Labor security is defined as the level of certainty in the positions and social recognition that come from work, due to its stability and the probability of social advancement provided by labor institutions. Measurement proposal considers not only both the material and subjective dimensions of (in)security, but also seven central aspects of the world of work: 1. Labor market security; 2. Employment security; 3. Professional security; 4. Job security; 5. Training security; 6. Income security, and 7. Representation security. Research findings indicate that: 1. The proposal for measuring labor (in)security is a valid alternative to analyze the complexity of the world of work to the extent that it not only considers objective and subjective aspects but is also multidimensional and feasible to be applied to the different types of contemporary work; 2. The material and subjective aspects of labor (in)security behave in an autonomous but interdependent manner and can relate to each other, above all, based on certain social conditions of the workers and; 3. The main problems in terms of insecurity that the Monterrey labor market is going through are related to the security of professional training and representation.

Keywords: Labour insecurity, decent work, subjectivity, International Labour Organization, labour market, Mexico.

Resumo

O objetivo do artigo é analisar as condições e percepções de (in)segurança do trabalho em Monterrey (México) a partir da proposta de medição da segurança socioeconômica da Organização Internacional do Trabalho. Para isso, a segurança do emprego é definida como o nível de certeza nas posições e reconhecimento social que advém do trabalho, graças à sua estabilidade e à probabilidade de ascensão social proporcionada pela instituição trabalhista. A proposta de medição contempla não apenas as dimensões materiais e subjetivas da (in)segurança, mas também sete aspectos centrais do mundo do trabalho em ambas esferas, conforme proposto pela OIT: 1. Segurança do mercado de trabalho; 2. Segurança do trabalho; 3. Segurança profissional; 4. Segurança no trabalho; 5. Segurança da formação profissional; 6. Segurança de renda e; 7. Segurança da representação. A partir da construção de índices e sua submissão a uma análise

estatística multivariada, os achados da pesquisa indicam que: 1. A proposta de mensurar a (in)segurança do trabalho é uma alternativa válida para analisar a complexidade do mundo do trabalho atual na medida em que não só contempla aspectos objetivos e subjetivos, mas também é multidimensional e viável para ser aplicado aos diferentes tipos de trabalho contemporâneo (em oposição a conceitos como precariedade ou informalidade); 2. Os aspectos materiais e subjectivos da (in)segurança do emprego comportam-se de forma autónoma más interdependente e podem relacionar-se, sobretudo, a partir de determinadas condições sociais dos trabalhadores e; 3. Os principais problemas em termos de insegurança que o mercado de trabalho de Monterrey atravessa estão relacionados com a segurança da formação e representação profissional. **Palavras-chave:** Insegurança laboral, trabalho decente, subjetividade, Organização Internacional do Trabalho, mercado laboral, México.

Introducción

Uno de los rasgos característicos del siglo pasado en el mundo laboral ha sido el ascenso primero y la declinación después de la seguridad de los trabajadores (Castel, 2011). Desde hace ya varias décadas, el gran denominador común de los estudios laborales es que el problema central del mundo del trabajo no es sólo la falta de empleos, sino el aumento o el mantenimiento de puestos de trabajo que se caracterizan por no ofrecer condiciones laborales adecuadas. Estas condiciones inseguras habrían producido no sólo un deterioro en el bienestar material y subjetivo de los trabajadores, sino también nuevas brechas de desigualdad social, en la medida en que han generado una creciente inequidad en los ingresos (OIT, 2004) y una enorme desigualdad entre lo que puede ofrecer la mano de obra y lo que está dispuesta a remunerar la demanda laboral (Mancini, 2017).

En el caso específico de México, este último rasgo ha caracterizado al mercado de trabajo en los últimos años, ya que cada vez han tenido mayor presencia los trabajos que se caracterizan por tener bajos ingresos, jornadas de trabajo irregulares, inestabilidad y falta de protección social (García, 2011). Sin embargo, estos atributos ya no sólo están vinculados a esos sectores o trabajos que antaño fueron y han sido considerados como informales o marginales sino que, en la actualidad, estas condiciones de inseguridad y precariedad se han ido convirtiendo en un atributo estructural de los mercados de trabajo (García, 2011), abarcando a sectores productivos dinámicos de la economía y afectando a grupos de trabajadores que habían sido –históricamente– los más protegidos del mundo laboral (profesionales,

obreros calificados, etcétera). A su vez, estas condiciones persistentes de inseguridad han acarreado un profundo sentimiento de desprotección y miedo generalizado frente al empleo (Reygadas, 2011).

En este nuevo contexto, a inicios del siglo XXI, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso el concepto de trabajo decente para dar cuenta, normativamente, de lo que significaría un “buen trabajo” basado en cuatro grandes dimensiones del mundo laboral: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (Somavía, 1999). Al mismo tiempo, el organismo planteó el “índice de seguridad socioeconómica en el trabajo” con el fin de operacionalizar el concepto de trabajo decente y acercarse a su medición de una manera multidimensional y amplia que pudiera considerar tanto al trabajo asalariado como no asalariado (Standing, 1999; Chernyshev, 2005; ONU, 2007; Somavía, 2014).

Una de las principales ventajas tanto de la medición como del propio concepto de (in)seguridad laboral es que permite su observación en toda la estructura ocupacional del mundo del trabajo.² A diferencia de otros conceptos que sólo pueden analizarse a partir de grupos particulares de trabajadores (informales, precarios, subocupados), la (in)seguridad laboral se define como un fenómeno factible de ser observado y analizado en diversos conjuntos ocupacionales. Así, pueden identificarse, por ejemplo, trabajadores relativamente seguros en la informalidad o trabajadores inseguros en puestos formales (Mancini, 2017). Otra gran ventaja de este concepto es que en su propuesta de medición considera tanto la dimensión material como subjetiva de la (in)seguridad, algo que los estudiosos del trabajo vienen contemplando y exigiendo desde hace varios años (Mora Salas, 2003; Battistini, 2004; Reygadas, 2011; Pedrelli y Cebulla, 2011).

A partir de esta propuesta general de la OIT, el objetivo del artículo es aplicar dicha medición a un caso específico del mercado de trabajo mexicano en la Ciudad de Monterrey con el fin de identificar: 1. Los niveles y tipos de inseguridad laboral que prevalecen en la ciudad (en función de diversas dimensiones sociales); 2. El vínculo entre la dimensión material y subjetiva de la inseguridad laboral; 3. La relación entre inseguridad y desigualdades sociales. Para ello, el fenómeno de la inseguridad laboral se

² Si bien el concepto original propuesto por la OIT es el de seguridad socioeconómica y debido a que todas las dimensiones del índice corresponden al mundo del trabajo, optamos por utilizar el concepto más apropiado de (in)seguridad laboral, tal como propone Dasgupta (2001).

aborda desde dos ámbitos particulares: la dimensión objetiva, identificada con las condiciones del trabajador en el mercado de trabajo, y la dimensión subjetiva, que tiene en cuenta percepciones individuales acerca de su propia situación laboral.

Desde la perspectiva sociológica en general y la sociología del trabajo en particular, la distinción entre estas dimensiones ha sido objeto de numerosos debates, en especial en cuanto a la jerarquización o determinación de una sobre otra. Frente a las posturas teóricas más dicotómicas o irreconciliables entre agencia y estructura, estudios más recientes abogan no sólo por una complementariedad de las miradas, sino también por una mayor indeterminación de ambas esferas en la medida en que los aspectos socio-estructurales y simbólicos del mundo del trabajo se relacionan, pero al mismo tiempo son independientes (Crespo *et al.*, 2009).

Una de las investigaciones pioneras en ese sentido ha sido el trabajo de Paul Willis (1977) sobre cómo eligen sus empleos los jóvenes de clase obrera en Inglaterra. El autor explica la importancia de comprender cómo las condiciones estructurales se expresan o no en fuentes de significado y cómo los sujetos las problematizan en cuanto agentes sociales que se apropian activamente de ellas (Willis, 1977). En esta misma línea, Jens Zinn (2018) plantea que la inseguridad en el mundo del trabajo implica una serie de procesos que se configuran tanto en el plano objetivo (en cuanto condiciones concretas que configuran la inseguridad), como en el subjetivo (entendido como procesos específicos de producción de sentido por parte de los trabajadores). Algo similar sostiene Luis Reygadas (2011) cuando argumenta que las condiciones de la inseguridad laboral no se relacionan de manera mecánica o causal con la subjetividad de los trabajadores, sino que muchas veces hay desfases y desajustes importantes entre ambas. En ese sentido, la experiencia subjetiva de la inseguridad –básicamente, su percepción– no es un reflejo automático de las condiciones objetivas del empleo. Tal como lo indica Reygadas (2011), “el sentimiento de inseguridad no sigue mecánicamente la evolución del mercado de trabajo, sino que también está influido por configuraciones culturales y procesos discursivos que moderan o agudizan las percepciones de incertidumbre”.

Dentro de este mismo debate, Paolo Zurla (2005) plantea que existe una multiplicidad de situaciones que prefiguran una relación de no determinación entre las transformaciones de las condiciones de trabajo y las actitudes y los comportamientos de los trabajadores. Zurla va aún más lejos y argumenta

que la velocidad con la que cambian las percepciones de los trabajadores no es la misma que la del cambio en las condiciones del trabajo. De allí que proponga la hipótesis de la “doble velocidad” a partir de la cual, en los últimos años, habrían cambiado más las expectativas de los trabajadores que sus condiciones de trabajo.

El estudio de las percepciones, además, adquiere un interés particular frente al marco actual de las relaciones laborales, signadas por la ausencia de organización y conflicto social. Tal como lo plantea Juan Pablo Pérez Sainz (2012), “ante las profundas redefiniciones del actor laboral por excelencia –el sindicalismo– y las tendencias generalizadas hacia la fragmentación del empleo, las dimensiones subjetivas del trabajo deberían considerarse como una preocupación central”.

Para el análisis de ambas dimensiones se considera un estudio a nivel individual a partir de la Encuesta sobre Inseguridad Laboral en Monterrey (ENSIL, 2011). Desde el punto de vista cuantitativo, la operacionalización de esta dualidad objetiva–subjetiva de la inseguridad conduce a estructurar un esquema de mediciones paralelo. De allí que se elaboren dos índices que permitan su comparabilidad y su análisis como problema multidimensional.

Con el fin de dar cuenta del objetivo de investigación, el artículo se estructura como sigue. En un primer apartado se desarrollan las principales características del enfoque teórico de la (in)seguridad laboral. En el segundo se detallan los datos y el método de análisis. En el tercero, los resultados generales de la investigación. Por último, se presentan algunas conclusiones preliminares, así como futuras líneas de indagación en la materia.

1. El enfoque normativo de la (in)seguridad laboral: seguridad socioeconómica y trabajo decente según la OIT

Según los últimos desarrollos conceptuales de la OIT (2004a), la seguridad laboral se entiende como grados de certidumbre en las posiciones y reconocimientos sociales que provienen del trabajo, gracias a la estabilidad de éste y a la probabilidad de ascenso social provista por la institución laboral. A su vez, tanto las posiciones como los reconocimientos sociales provenientes del trabajo se relacionan no sólo con percepciones de bienestar, sino también con la sensación de los trabajadores de tener control sobre su desarrollo y las actividades que realizan (Chernyshev, 2005).

En ese sentido, el concepto de seguridad laboral parte de dos supuestos importantes, uno teórico y otro metodológico. El primero sugiere que los modelos económicos globalizadores de los últimos años han acentuado las inseguridades de los trabajadores y que su distribución desigual forma parte de las desigualdades sociales más amplias que se analizan, por lo general, a un nivel macroeconómico. El segundo indica que el nivel de inseguridad percibido se mide en función tanto de la amenaza/probabilidad de que se produzca una inseguridad concreta (y su gravedad si se experimenta) como en términos de los esfuerzos de las personas para hacerle frente y la percepción de su propia capacidad para controlar los acontecimientos (Chernyshev, 2005; OIT, 2004b).

A partir de esta definición general, la OIT (1999) propone siete grandes clases de seguridad laboral: 1. Seguridad del mercado de trabajo; 2. Seguridad del empleo; 3. Seguridad profesional; 4. Seguridad en el trabajo; 5. Seguridad de formación profesional; 6. Seguridad de ingresos; 7. Seguridad de representación (Standing, 2002). Desde una perspectiva conceptual, estas siete clases, en conjunto, aluden a cuatro importantes dimensiones del mercado de trabajo: la dimensión económica, normativa, de seguridad y de participación (García, 2011).

La seguridad del mercado del trabajo se relaciona con la suficiencia de oportunidades de trabajo que se generan en los mercados laborales y que estarían fundadas en niveles altos de empleo, garantizados fundamentalmente por la política macroeconómica de un país.

La seguridad en el empleo estaría condicionada por los niveles de protección contra el despido arbitrario y de estabilidad laboral, compatibles con el dinamismo económico de los mercados de trabajo.

La seguridad profesional se define como aquellos puestos de trabajo que se encuentran enmarcados en una determinada profesión o carrera laboral, lo que lleva consigo la delimitación de atribuciones, la salvaguardia del nivel profesional, el respeto a los límites de la profesión y a las calificaciones propias del puesto de trabajo.

En cambio, la seguridad en el trabajo es la que supone protección contra los accidentes y enfermedades del trabajo, sustentada en normas relativas a la salud y seguridad, que incluyen desde límites a la jornada laboral, al trabajo en horas intempestivas, hasta controles al trabajo nocturno.

La seguridad de formación profesional hace referencia a las posibilidades amplias de adquirir, conservar y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje, la formación en el trabajo y otros métodos.

La seguridad de ingresos se define como los niveles de protección contra la pérdida de ingresos, mediante sistemas de fijación de salarios mínimos, indización salarial, seguridad social integral, tributación progresiva, entre otros.

Por último, la seguridad de representación considera la protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo, sustentada en sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores de carácter independiente y en otras entidades similares.

A partir de estos siete aspectos, la OIT ubica el concepto de seguridad laboral en el enfoque de derechos y la sitúa como un derecho humano basado en la promoción de una libertad “real” para los trabajadores, capaz no sólo de ser medible y observable, sino comprensible y diferenciable para los tomadores de decisiones públicas (Dasgupta, 2001).

Detrás de dicha perspectiva teórica, lo que sobresale es la importancia de ubicar a los derechos sociales y económicos no sólo en el centro de la discusión sobre el mundo del trabajo, sino sobre todo en una agenda política que intente (re)componer lazos de solidaridad social y, al mismo tiempo, rescate la importancia de la voz de las y los trabajadores y sus posibilidades de representación. En efecto, según el marco conceptual de la seguridad laboral, hay que dar una importancia primordial a la mejora de la seguridad de los ingresos y la seguridad de la representación. Esto es así porque se cree que sin un piso de ingresos suficientes para sobrevivir, no se puede esperar que nadie sea capaz de tomar decisiones sobre cómo conducirse o desarrollar sus habilidades y capacidades laborales. Al mismo tiempo, sin acceso a organizaciones que los representen, los trabajadores serán siempre vulnerables a las presiones sociales y económicas que caracterizan a las sociedades de mercado contemporáneas (Chernyshev, 2005).

2. Datos y métodos

La utilidad de construir un índice de (in)seguridad laboral –tanto para las dimensiones subjetiva como objetiva– se basa en la posibilidad de indagar esta característica del mercado laboral de una manera multidimensional y heterogénea. Para ello, se utilizan datos provenientes de la ENSIL aplicada en la Ciudad de Monterrey con el fin de indagar en cada uno de los siete

aspectos considerados en la definición de la OIT,³ analizando en esta ocasión a la población asalariada exclusivamente.⁴

En cuanto a la composición del Índice de (in)seguridad Laboral Objetivo (ISLO), se tienen en cuenta diferentes condiciones de la fuerza laboral en su relación con el mercado de trabajo a partir de los siete aspectos de la (in)seguridad laboral.

Para la seguridad en el mercado de trabajo se consideran siete variables que miden, de diferente manera, las oportunidades de empleo que existen en la ciudad: 1. Si la persona estuvo desocupada en los últimos seis meses; 2. Si la empresa en la que trabaja cuenta con contabilidad; 3. Si la empresa en la que trabaja cuenta con registro; 4. Si la empresa en la que trabaja tiene medios propios de producción; 5. Si la persona ha buscado otro trabajo en los últimos seis meses; 6. Si la persona o alguien de su familia ha tenido dificultad para conseguir empleo en los últimos seis meses; 7. Si en la familia se ha vivido una crisis económica por desempleo en los últimos seis meses.

Para la seguridad del empleo se contemplan seis variables: 1. Antigüedad en el puesto de trabajo; 2. Si se trata de un trabajo temporal o permanente; 3. Si en los últimos seis meses ha habido algún despido en la familia; 4. Si la persona podrá vivir de su pensión en la vejez; 5. Si el trabajador participa en las decisiones de la empresa; 6. Si el trabajador cuenta con un contrato de trabajo.

En cuanto a la seguridad profesional se incluyen cinco variables: 1. Si el trabajador ha tenido algún ascenso en el último año; 2. Si tiene control sobre sus tareas; 3. Si ha tenido cambio de funciones durante el último

³ A partir de un proyecto CONACYT, el objetivo de la encuesta fue, precisamente, generar reactivos suficientes y necesarios para la medición de la propuesta de la OIT en cada una de las siete dimensiones y considerando tanto variables sobre condiciones de trabajo como sobre percepciones acerca de dichas condiciones. En ese sentido, se trata de una fuente de información especialmente diseñada para analizar la propuesta de la OIT y cuyos reactivos no se encuentran disponibles en otro tipo de encuestas de hogares. De allí que no se utilicen datos más actualizados sobre el fenómeno en la medida en que la propuesta de investigación busca reconocer las posibilidades de medición de la inseguridad laboral más que una descripción detallada del mercado de trabajo contemporáneo a la que podría accederse mediante otras fuente de información.

⁴ Debido a que el objetivo del artículo es no sólo indagar por los niveles de (in)seguridad laboral sino también proponer una medición específica para el contexto mexicano, se optó por aplicar el índice a la población asalariada en la medida en que todas y cada una de las variables consideradas podían observarse en dicha población.

año; 4. Si han cambiado las reglas en el lugar del trabajo en el mismo período; 5. Si ha cambiado de tareas en los últimos doce meses.

En el caso de la seguridad en el trabajo, una de las dimensiones conceptualmente más importantes, se designaron 12 variables: 1. Seguridad social; 2. Otras prestaciones sociales; 3. Características del espacio físico de trabajo (si es o no un establecimiento fijo); 4. Si trabaja en horarios nocturnos; 5. Si la jornada laboral es superior o inferior a la normada en términos legales; 6. Si ha padecido alguna enfermedad física por trabajo en los últimos doce meses; 7. Si ha sufrido una enfermedad mental en los últimos doce meses; 8. Si cuenta con tiempo libre en una semana laboral; 9. Si cuenta con los descansos laborales estipulados por ley; 10. Si ha sufrido algún episodio de violencia en el lugar de trabajo en los últimos doce meses; 11. Si ha trabajado estando enfermo en los últimos doce meses; 12. Si ha tomado vacaciones en el último año.

La seguridad de formación profesional está compuesta por cuatro variables: 1. Si le han dado algún apoyo para capacitarse en su trabajo; 2. Si hay concordancia entre lo que se ha estudiado y el trabajo realizado; 3. Si el trabajo le permite desarrollar sus capacidades; 4. Si ha realizado cursos de capacitación durante el último año.

La seguridad de ingresos se mide mediante ocho variables: 1. Tipo de ingreso (si recibe o no un pago monetario); 2. Formalidad del ingreso (a destajo, por hora, o quincenal/mensual); 3. Regularidad del ingreso; 4. Monto (salario mínimo); 5. Comprobante de ingresos; 6. Pérdida de ingresos en los últimos 12 meses; 7. Capacidad efectiva de ahorro; 8. Si ha recibido un aumento en los últimos doce meses.

Para finalizar, en cuanto a la seguridad de representación se consideran tres variables: 1. Existencia de sindicato en la empresa; 2. Pertenencia al sindicato; 3. Participación en el sindicato en los últimos doce meses.

En el caso de la dimensión subjetiva (ISLS) también se observan los siete aspectos propuestos por la OIT. En cuanto a la seguridad del mercado de trabajo se proponen cuatro variables: 1. Percepción sobre el nivel de desempleo en la ciudad; 2. Percepción sobre las condiciones de trabajo en la ciudad; 3. Percepción de dificultad o facilidad para encontrar un nuevo empleo; 4. Percepción de la situación de su trabajo en el futuro.

Respecto de la seguridad del empleo se tienen en cuenta seis variables: 1. Preocupación por el empleo en la vejez; 2. Preocupación por la pérdida del empleo actual; 3. Percepción de estabilidad en el trabajo en el largo plazo; 4. Percepción del nivel de competencia laboral; 5. Percepción de

duración en el trabajo actual a corto plazo; 6. Percepción de cambios en los niveles de seguridad laboral con respecto al pasado reciente.

La dimensión subjetiva de la seguridad profesional se mide mediante ocho variables: 1. Satisfacción con las tareas que realiza; 2. Satisfacción con el nivel de autonomía en el trabajo; 3. Satisfacción con la probabilidad de ascensos; 4, confianza en los jefes; 5. Avances en las tareas realizadas; 6. Avances en las responsabilidades asumidas; 7. Avances en los cargos en la empresa; 8. Confianza en el empleador.

En la dimensión subjetiva de la seguridad en el trabajo se consideran tres variables: 1. Satisfacción con las prestaciones recibidas; 2. La percepción de riesgos en la salud por las condiciones laborales; 3. La percepción del deterioro en la salud por razones de trabajo.

En cuanto a la seguridad en la formación profesional se miden cinco variables: 1. Satisfacción con oportunidades para mejorar su empleo; 2. La suficiencia de conocimiento para desempeñar sus laborales; 3. La percepción de limitaciones en la capacitación para el puesto de trabajo; 4. La adecuación de capacidades para las tareas desempeñadas; 5. La percepción sobre el vínculo entre educación recibida y el empleo obtenido.

La dimensión subjetiva de la seguridad en el ingreso se contempla mediante cinco variables: 1. La satisfacción con el salario; 2. La mejora salarial en los últimos doce meses; 3. La percepción de suficiencia de ingresos; 4. Percepción de justicia en los ingresos recibidos; 5. Percepción de avances en el nivel de ingresos durante el último año.

Por último, en el caso de la seguridad en la representación se proponen siete variables: 1. Utilidad de los sindicatos; 2. Necesidad de los sindicatos; 3. Percepción sobre el desempeño de los sindicatos para la defensa de derechos; 4. Apoyo al derecho a huelga; 5. Percepción sobre la capacidad de presión de los trabajadores; 6. Percepción sobre el rol de los sindicatos frente a los empresarios; 7. Posibilidades efectivas de conflicto en el lugar de trabajo.

A partir de análisis factoriales confirmatorios en cada dimensión se construyó un índice de (in)seguridad laboral objetivo (ISLO) y uno subjetivo (ISLS) que fueron reescalados para que adoptaran valores entre cero y uno, donde cero es el nivel máximo de inseguridad y uno es el nivel máximo de seguridad.⁵

⁵ El análisis factorial confirmatorio es una técnica estadística que permite construir medidas resumen (índices ponderados) relacionando indicadores con factores para validar

3. Resultados generales

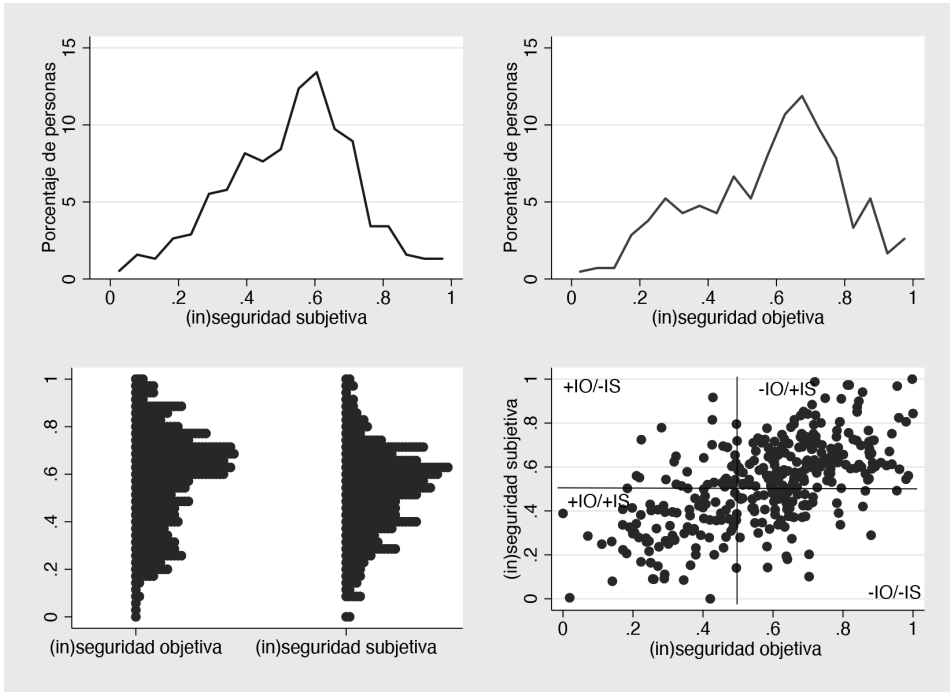
3.1 Análisis bivariado de las dos dimensiones de la (in)seguridad laboral

En este apartado se da cuenta, en primer lugar, del comportamiento general de ambos índices y, en segundo lugar, de la relación entre las dos dimensiones de la (in)seguridad laboral a través del análisis de las variables sociodemográficas más importantes. Para ello se tienen en cuenta tres grandes grupos de variables: por un lado, aquellas características sociales que resultan importantes para determinar las diferencias en cuanto a la (in) seguridad como el sexo, la edad y el nivel educativo. En segundo lugar, características del trabajador que se relacionan en forma directa con el mercado de trabajo: el tipo de ocupación, el tamaño y tipo de empresa en la que trabaja. Para terminar, se consideran algunas características del hogar como el número de hijos, la condición de jefatura y el estado civil de la población ocupada.

Cada uno de estos grupos tiene su importancia particular en el análisis de la inseguridad laboral. Las características sociales se relacionan directamente con el tipo de oferta de trabajo que está presionando en el mercado. Por otro lado, el conjunto de variables relacionadas con condiciones más estructurales del mercado laboral permite abordar la cuestión de la inseguridad en el contexto de la heterogeneidad estructural tan característica de nuestros mercados regionales. Por último, las variables relacionadas con el hogar permiten conocer la relación entre la inseguridad en el trabajo con aspectos del trabajador que están fuera de este ámbito pero que necesariamente influyen en una u otra dimensión.

constructos teóricos previos. Es una técnica fuertemente guiada por la teoría que distingue correlaciones entre indicadores no atribuibles a un constructo latente, buscando identificar un factor común como una especie de “causa” de los distintos indicadores utilizados (Acock, 2013). Así, por ejemplo en nuestra medición, la dimensión subjetiva de la seguridad en la representación es la variable explicativa de los siete reactivos utilizados (variables dependientes). Esto es, las respuestas que las personas otorguen a estos reactivos “dependen” del nivel de seguridad en la representación que tengan. En ese sentido, se trata de un modelo confirmatorio porque ya hemos especificado el factor que subyace en las respuestas a estos siete reactivos: todos ellos son indicadores de la dimensión subjetiva seguridad en la representación (OIT, 2004b).

Gráfica 1
Distribución de los índices de (in)seguridad laboral, objetivo y subjetivo, para la población asalariada, Monterrey 2011

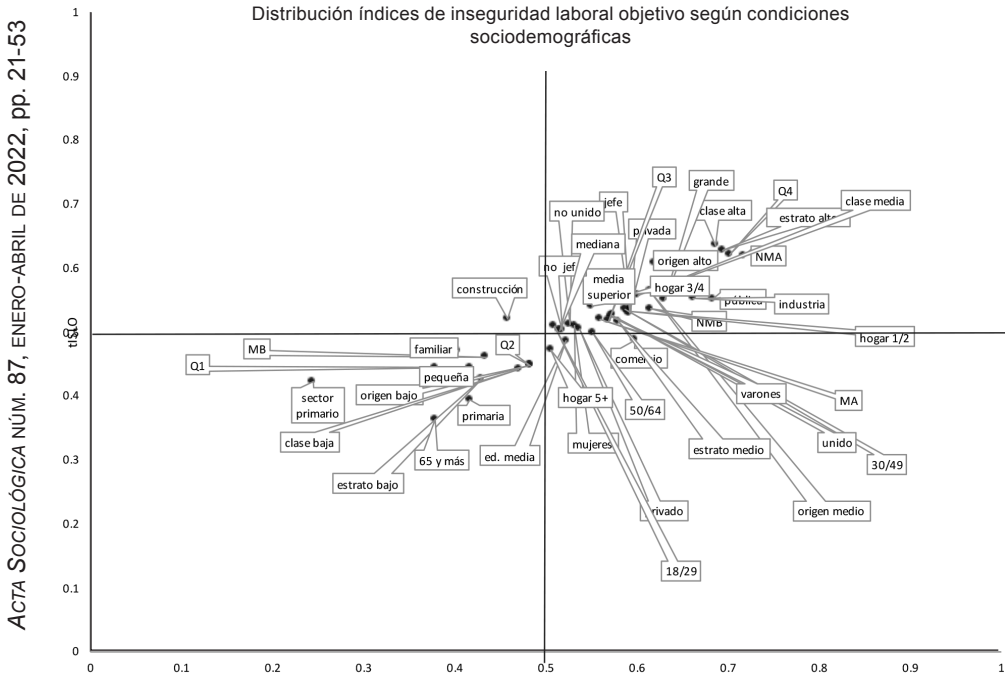


Fuente: elaboración propia con base en ENSIL 2011.

En la gráfica 1 puede observarse la distribución de ambos índices (en porcentajes de personas), así como una primera imagen de su comportamiento “conjunto”. El promedio del índice objetivo para la población trabajadora es 0.6; es decir, la mayoría de los trabajadores se encontrarían en una situación intermedia de (in)seguridad laboral; mientras que en el caso del índice subjetivo, el promedio desciende hasta 0.5. En efecto, lo que muestran las gráficas es que mientras el índice objetivo presenta un corrimiento hacia los valores más altos, el subjetivo lo hace hacia los valores más bajos. En términos generales, podría decirse que las percepciones de inseguridad laboral son más altas que las condiciones en las que se encuentran los trabajadores. Sin embargo, al observar ambas dimensiones en conjunto se advierte una importante correlación (0.69): a mayores condiciones de seguridad también las percepciones son más altas y viceversa; cuando las

condiciones de trabajo se manifiestan como más inseguras también lo hacen las percepciones sobre el empleo. Sólo en algunos casos esta correspondencia es menor, en la que sobresale la tendencia de buenas condiciones de empleo y, a pesar de ello, percepciones de mayor inseguridad, tal como se ha encontrado en otros contextos de análisis (PNUD, 1998; Zurla, 2005).

Gráfica 2
Niveles de (in)seguridad laboral, en promedio, según condiciones sociodemográficas seleccionadas, Monterrey 2011



Fuente: elaboración propia con base en ENSIL 2011.

En la gráfica 2 se ubicó al índice objetivo isLO en las coordenadas de las x y al índice subjetivo isLS en las coordenadas de las y, ambos con una variación entre 0 y 1. Como se observa, es factible dividir la gráfica en cuatro grandes cuadrantes donde se pueden ubicar diferentes niveles de inseguridad en ambas dimensiones.

Al agregar determinadas características sociodemográficas y del mercado laboral, la tendencia en el comportamiento de los índices permanece:

mayores niveles de seguridad objetiva se corresponden con niveles más altos de seguridad subjetiva y viceversa, con algunas excepciones de interés.

La primera observación se relaciona con el sexo de los trabajadores. Hombres y mujeres se encuentran en una situación intermedia de seguridad donde las percepciones son de mayor inseguridad comparadas con las condiciones de trabajo para ambos. La ausencia de grandes diferencias entre varones y mujeres puede deberse, sobre todo, a cuestiones metodológicas. Los índices, al sintetizar información sobre diferentes características del mundo del trabajo, pueden dar una idea de cómo se compensan las diferencias entre hombres y mujeres cuando se las trata de manera conjunta, sobre todo en la dimensión objetiva. Las prestaciones, por un lado (variable que favorece más a la fuerza de trabajo femenina), y los niveles de ingreso, por el otro (variable que se comporta mejor en el caso de los varones), adquieren una importante selectividad por sexo que puede estar reflejándose en esta falta de diferencias significativas.

Por otro lado, estos valores similares entre varones y mujeres pueden relacionarse también con las características de las mujeres que trabajan, mucho más selectivas que en el caso de los hombres. Las mujeres que participan en el mercado de trabajo son las más jóvenes, tienen mayores niveles de escolaridad, trabajan jornadas completas y, además, en su gran mayoría son asalariadas. Todas éstas son características que aumentan las condiciones de seguridad y que probablemente pueden estar influyendo en estos datos, ya que en el caso de los hombres las situaciones son mucho más heterogéneas.

Al comparar los grupos de edad se aprecia una especie de parábola donde los valores más altos de inseguridad (en ambas dimensiones) se presentan en los grupos más viejos de la población trabajadora. Si bien ningún grupo se encuentra en la zona de mayor seguridad, las diferencias por edades son importantes. Los trabajadores de 65 y más años se diferencian enormemente del resto tanto en términos objetivos como subjetivos. En efecto, son los trabajadores que presentan los niveles más altos de inseguridad, sólo por encima de quienes tienen educación primaria. Es probable que ello se relacione con las características propias de este grupo de población que tiene ciertas responsabilidades que complejizan la manera de percibirse frente al trabajo, donde la gran preocupación pasa, de forma muy probable, por la seguridad en la vejez, la pérdida de recursos, la ausencia de protección social y la frágil capacidad de estos trabajadores para sustentar la seguridad en el largo plazo.

El análisis del comportamiento de la inseguridad laboral a través de los niveles educativos de la población trabajadora no necesita demasiada explicación al observar la gráfica: a mayor educación, mayor seguridad laboral en ambas dimensiones. Tal como lo indica Emilio Parrado (2005), el cambio más importante en el mercado de trabajo mexicano a partir de las reformas estructurales, es el crecimiento de la brecha en retornos entre los niveles educativos de los trabajadores. Ello se relaciona también con el aumento de la polarización entre actividades que requieren de altos niveles educativos y aquellas que reclutan mano de obra con escasos niveles de escolaridad (Blossfeld, 2003).

En el caso de las ocupaciones, encontramos tres sectores claramente diferenciados. En la situación de mayor inseguridad, a los trabajadores manuales de baja calificación; en mejor situación, a los trabajadores no manuales altamente calificados; en medio, a los trabajadores del comercio, que si bien presentan condiciones altas de seguridad, sus percepciones son más bajas que las de los trabajadores manuales. La distribución de las ocupaciones en ambas esferas de la inseguridad se presenta de manera escalonada, donde los trabajadores manuales se presentan en los niveles más altos de riesgo y los no manuales en el más bajo.

En cuanto a la rama de actividad, uno de los grandes privilegiados es el sector de servicios públicos en cuanto a la dimensión de las condiciones de trabajo. En ese sentido, el empleo público continuaría brindando ciertas protecciones en comparación con el empleo privado, a pesar de las transformaciones del primero durante las últimas décadas. Ello también puede explicarse por los niveles educativos y ocupacionales de los trabajadores públicos donde hay una fuerte presencia de profesionales y técnicos que, ya se había observado, tienen condiciones objetivas más seguras. Otro dato interesante es que el sector industrial o manufacturero es el que le sigue en niveles de seguridad. El dato es importante en la medida en que Monterrey sigue siendo una ciudad industrial, y a pesar de las transformaciones de los últimos tiempos, los grandes establecimientos continúan generando protección entre los trabajadores. En ambos sectores, a pesar de tener los niveles más altos de seguridad objetiva, sus percepciones son de mucha más inseguridad, acercándose más a los trabajadores de servicios privados o incluso a los trabajadores de la construcción quienes presentan, junto con el sector de producción primaria, los niveles de mayor inseguridad tanto en su dimensión objetiva como subjetiva. De nuevo, ello da cuenta de que

el impacto diferencial del mercado en las retribuciones materiales no se corresponde de forma directa con su impacto sobre las percepciones. Así, mientras el trabajo relacionado a actividades secundarias sigue presentando algunos criterios importantes de seguridad material, sus percepciones de inseguridad se entremezclan con el de poblaciones relacionadas con el sector terciario, más precarizado. En efecto, la inseguridad que muestran los trabajadores de servicios es indicativa del crecimiento de estas actividades en los sectores más precarios del mercado de trabajo, de baja calidad y de su escasa relación con los sectores económicos más modernos.

Resulta también interesante analizar el tipo de polarizaciones entre las diversas categorías sociales. Mientras en la dimensión objetiva la variación es bastante amplia entre un máximo de seguridad (0.72 en promedio) para quienes trabajan en el sector servicios públicos, tienen educación superior, son trabajadores altamente calificados y provienen de orígenes sociales altos; y un mínimo para quienes tienen primaria, son mayores de 65 años, trabajan en empresas familiares o pequeñas (0.35 en promedio); las diferencias en la dimensión subjetiva son mucho menos pronunciadas (0.62 y 0.42 en promedio, respectivamente). En general, les resulta difícil a estos trabajadores situarse en los niveles más altos de seguridad subjetiva a pesar de que se encuentren en una mejor posición material. Dicho en otros términos, las desigualdades que se manifiestan en el mundo del trabajo no se reproducen, punto por punto, en las percepciones individuales. En ese sentido, las distancias materiales entre los trabajadores se presentan como más acentuadas que las distancias subjetivas para representar sus propias condiciones de inseguridad.

La gráfica 2, además, es importante para dar cuenta del tipo de dispersión que presenta cada una de las dimensiones consideradas. En ningún caso la población se concentra en los niveles extremos de la (in) seguridad. Por otro lado, tampoco se presentan casos en los que a pesar de que las condiciones objetivas sean muy inseguras, las percepciones tengan mayores niveles de seguridad (con excepción de los trabajadores de la construcción). En cambio, hay varios casos en que a pesar de que las condiciones son mejores, las percepciones de inseguridad son importantes (trabajadores con educación media, comerciantes). Parecería que detrás de estos valores se encuentra un proceso no sólo de deterioro de las condiciones materiales que brinda el trabajo, sino además un proceso en crecimiento de la vulnerabilidad subjetiva.

Una vez analizado el comportamiento general de los índices, podemos analizar el de cada uno de los siete aspectos de las dos dimensiones de la (in)seguridad laboral. La gráfica 3 muestra los promedios y medianas para los índices parciales, tanto en la dimensión objetiva como subjetiva.

En todas las clases de seguridad, los valores promedios y mediano de las dimensiones objetivas son mayores a las subjetivas, con excepción de la seguridad en la representación laboral, en la formación profesional y en el trabajo. Una de las mayores brechas se observa en la seguridad del mercado de trabajo, aspecto que mide las oportunidades de empleo que se generan en la ciudad. Mientras su valor promedio objetivo es de .56, la media de las percepciones es de .32. A pesar entonces de que, de forma individual, a estos trabajadores no les ha ido mal respecto de las oportunidades de empleo que han tenido en los últimos años, su percepción sobre lo que ocurre en la ciudad y a su alrededor es de mucha más inseguridad. En cambio, en el caso de la seguridad en la formación profesional y la representación, la relación es inversa: las percepciones son de mucha más seguridad que las condiciones objetivas de los trabajadores.

En cuanto a la formación profesional, ello indicaría que a pesar de que no han tenido capacitaciones durante su empleo o que sus calificaciones educativas no necesariamente empatan con sus puestos de trabajo, estos trabajadores se encuentran relativamente satisfechos con las oportunidades para mejorar en sus puestos de trabajo y con la adecuación de sus capacidades a las tareas que desempeñan.

Respecto de la representación, los altos niveles de percepción de seguridad radican, al menos en parte, en que a pesar de no estar registrados en ningún sindicato, tampoco lo consideran necesario. Por el contrario, en términos generales, la visión hacia la capacidad de éstos para defender y proteger derechos es ciertamente negativa. De allí que sea la propia desconfianza generalizada hacia la institución sindical la que –paradójicamente– les proporciona seguridad subjetiva en dicho ámbito.

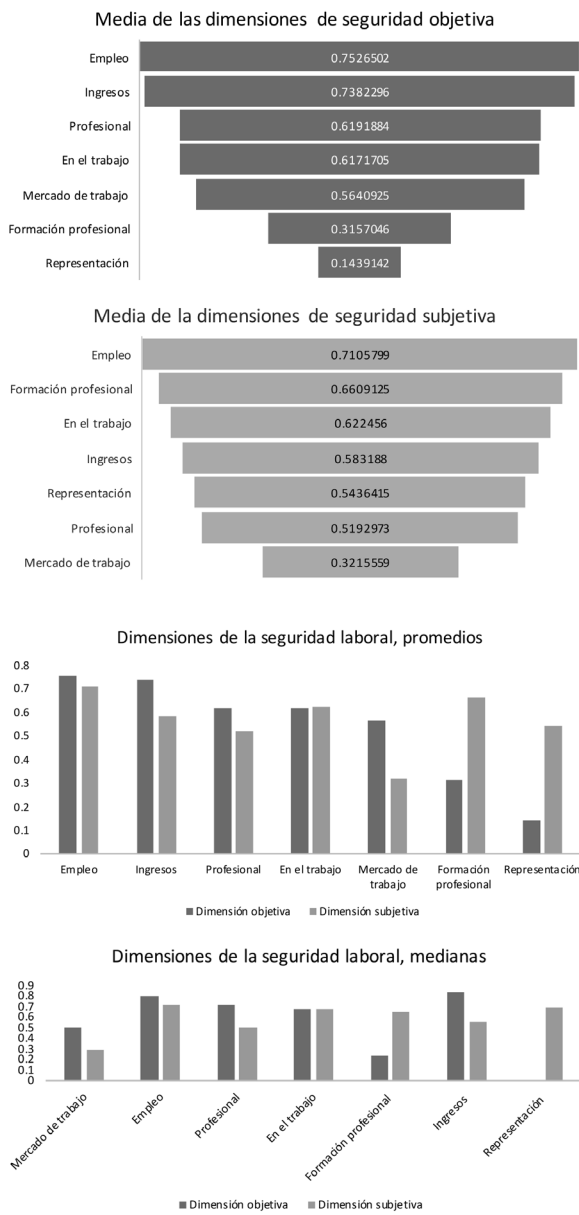
En segundo lugar, resalta que los mayores niveles de seguridad objetiva pasan por el empleo y los ingresos. La dimensión de seguridad en el empleo refiere, sobre todo, a la protección contra el despido y a cierta estabilidad laboral que se mide mediante la antigüedad, la permanencia *versus* el empleo temporal, el contrato de trabajo, entre otros indicadores. Así, dicha dimensión es la que presenta los valores más altos respecto a la seguridad objetiva (y también subjetiva) y da cuenta de un vínculo estrecho entre la

seguridad y la formalidad en la ciudad. Recuérdese, en ese sentido, que Monterrey presenta uno de los índices más altos de formalidad en el país y ello se reflejaría en estos niveles altos de seguridad en el empleo. Algo similar ocurre con la seguridad de ingresos, medida mediante la formalidad y regularidad de los pagos. Es de esperarse que si la seguridad del empleo es alta, también lo sea la de ingresos, tal como lo indican los datos.

En cuanto a la seguridad subjetiva, los mayores valores corresponden a la seguridad en el empleo (al igual que en la dimensión objetiva) y en segundo lugar a la seguridad en la formación profesional. En el primer caso (seguridad en el empleo), dicha percepción de seguridad estaría relacionada con las posibilidades de estabilidad en el largo plazo, con la protección en la vejez y la perspectiva de mantenerse en el puesto de trabajo durante los próximos años. Es interesante advertir en ese sentido cómo el mercado de trabajo local genera y produce ciertas expectativas laborales basadas precisamente en las condiciones materiales que ofrece. Esta especie de correspondencia simbólica entre lo que ofrece el mercado (dimensión objetiva) y lo que se espera de él (dimensión subjetiva) da cuenta de un ambiente de relativa confianza en las posibilidades del mercado y el desarrollo personal a partir de éste.

En cambio, en cuanto a la formación profesional, la brecha con la dimensión objetiva es enorme, tal como se comentó párrafos arriba. Esto implicaría que si bien los trabajadores no han tenido espacios de formación y capacitación formal dentro de las empresas (algo en lo que la propia OIT insiste como “formación de por vida”), sin embargo, se encuentran satisfechos con otros mecanismos informales de formación profesional como la posibilidad de ascensos, autonomía en las tareas, avances y mejoras en sus responsabilidades. Esta discrepancia entre ambas mediciones de la seguridad profesional puede obedecer también a cuestiones metodológicas. Mientras que la dimensión objetiva considera casi con exclusividad mecanismos formales de capacitación laboral (tuvo o no tuvo), la dimensión subjetiva concibe espacios de formación más informales relacionados, sobre todo, con la satisfacción en las tareas realizadas.

Gráfica 3
Dimensiones de la (in)seguridad laboral, promedios y medianas, Monterrey 2011



Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

3.2 Factores sociales asociados a la (in)seguridad laboral

En este apartado nos hemos propuesto modelar los índices de (in)seguridad laboral para la población asalariada con la intención de encontrar cierta relación entre los índices y algunas variables explicativas de interés para aproximarnos al análisis del vínculo entre inseguridad y desigualdad social.

Los principales hallazgos de los modelos indican que mientras en el índice objetivo las variables explicativas más importantes son las condiciones del mercado de trabajo (tamaño de la empresa, tipo de institución, tipo de ocupación, etcétera), para el caso del índice subjetivo resultan fundamentales, además, variables relacionadas con el origen social de los trabajadores y las condiciones objetivas de (in)seguridad.

Tabla 1
Modelos de regresión lineal múltiple ISLO, ISLS, Monterrey

Variables explicativas	ISLO				ISLS			
	Coef	Coef. Stand.	Sig.	PE	Coef.	Coef. Stand.	Sig.	PE
Tamaño de establecimiento								
Pequeña				0.495				
Mediana	0.061	0.111	0.101	0.545				
Grande	0.096	0.206	0.013**	0.582				
Tipo de establecimiento								
Familiar				0.507				
Privada	0.061	0.137	0.013**	0.568				
Pública	0.096	0.136	0.018**	0.602				
Rama de actividad								
primaria				0.298				0.625
industria	0.353	0.646	0***	0.651	-0.115	-0.248	0.004***	0.510
construcción	0.173	0.280	0.002***	0.471	-0.108	-0.192	0.001***	0.517
servicios públicos	0.408	0.360	0***	0.706	-0.163	-0.178	0.003***	0.463
servicios privados	0.244	0.553	0***	0.541	-0.102	-0.270	0.001***	0.523
Ocupación								
NMA				0.668				0.501
NMB	-0.088	-0.160	0.006**	0.579	0.000	-0.001	0.991	0.501
COMERCIO	-0.087	-0.125	0.013**	0.581	0.004	0.006	0.915	0.505
MA	-0.124	-0.189	0.004**	0.544	0.050	0.084	0.229	0.551
MB	-0.182	-0.424	0***	0.486	0.029	0.080	0.342	0.530

Tabla 1
Modelos de regresión lineal múltiple ISLO, ISLS, Monterrey
(continuación)

Jefatura de hogar								
jefe				0.577				0.531
no jefe	-0.044	-0.1045	0.071*	0.533	-0.028	-0.078	0.237	0.503
Tamaño de hogar								
1/2 miembros				0.593				
3/4 miembros	-0.028	-0.066	0.232	0.566				
5 miembros o más	-0.062	-0.144	0.014**	0.532				
Educación del padre								
Baja				0.553				0.502
Media	0.001	0.003	0.952	0.555	0.026	0.072	0.203	0.528
Alta	0.037	0.049	0.492	0.591	0.049	0.077	0.220	0.550
Riqueza del hogar	0.042	0.215	0***	-	0.022	0.131	0.034**	
Variables explicativas	ISLO				ISLS			
	<i>Coef</i>	<i>Coef. Stand.</i>	<i>Sig.</i>	<i>PE</i>	<i>Coef.</i>	<i>Coef. Stand.</i>	<i>Sig.</i>	<i>PE</i>
Clase origen								
Alto				0.606				0.626
medio alto	-0.104	-0.141		0.502	-0.132	-0.208	0.037**	0.494
medio	-0.029	-0.067	0.004***	0.577	-0.092	-0.256	0.160	0.533
medio bajo	-0.052	-0.109	0.460	0.554	-0.101	-0.256	0.146	0.525
bajo	-0.078	-0.140	0.224	0.528	-0.194	-0.367	0.006**	0.432
Sexo								
Varon				0.553				0.511
Mujer	0.010	0.023	0.780	0.563	0.017	0.047	0.444	0.529
Grupos de edad								
18/29			0.679	0.536				0.536
30/49	0.042	0.100	0.061*	0.578	-0.029	-0.081	0.194	0.507
50/64	-0.005	-0.009	0.860	0.531	-0.016	-0.033	0.564	0.520
65 y más	-0.130	-0.058	0.260	0.406	-0.055	-0.023	0.372	0.481
ISLO					0.096	0.503	0.000***	
Bajo								0.320
Medio								0.465
Alto								0.609
Constante	0.3697718		0.000***		0.7169663		0.000***	
N		421				421		
R2		0.6179				0.4644		

Fuente: elaboración propia con base en ENSIL 2011.

Aquellos que se encuentran en un mejor nivel en cuanto a su seguridad laboral objetiva son las personas que trabajan en empresas públicas, con más de cinco empleados, que son profesionales o técnicos, que pertenecen a la clase alta o media alta, y los que tienen mayores niveles de riqueza en el hogar, controlando cada una de las demás variables y estandarizando los efectos de ellas. Sin embargo, las condiciones son tremendamente heterogéneas. Si bien la mayoría de las variables se comporta de manera esperada, hay varias cuestiones que llaman la atención.

Por un lado, la variable que más explica la variación promedio del índice objetivo es la rama de actividad, donde los trabajadores industriales son los que presentan los mayores niveles de seguridad. Este dato es fundamental por dos motivos. En primer lugar, indica cómo en ciertos contextos el empleo industrial y manufacturero continúa siendo una fuente importante de seguridad y protección en el mundo del trabajo en detrimento del sector servicios que en la actualidad se encontraría mucho más precarizado. En efecto, entre los asalariados en Monterrey, los obreros industriales han sido históricamente un grupo que se encuentra menos desprotegido que otro tipo de ocupaciones dentro de la misma posición (Mancini, 2017). En segundo lugar, que el obrero industrial sea el trabajador que más niveles de seguridad percibe da cuenta también de la importancia de los oficios y la estabilidad a largo plazo para construir niveles sociales más amplios de seguridad.

Por otro lado, los sectores de actividad de la construcción y los servicios privados son los que presentan los mayores niveles de inseguridad objetiva. En ambos casos se trata de actividades que en términos históricos han padecido en México la precariedad y la inestabilidad laboral, asociadas a ocupaciones de baja productividad típicas de mercados de trabajo segmentados.

El nivel de riqueza del hogar es otro de los factores explicativos más importantes de la seguridad en el mundo del trabajo: a mayor riqueza en el hogar (medida a través de diferentes bienes y servicios) mayores niveles de seguridad objetiva. Algo similar ocurre con la clase de pertenencia. Estos resultados dan cuenta de al menos dos cuestiones. La primera es la relativa endogeneidad entre las variables. Varios estudios han demostrado ya cómo el origen social y el capital familiar inciden en la obtención de los mejores puestos de trabajo y en la posterior calidad de los empleos (Blossfeld, 2003; Mancini, 2019). Así, quienes ya se han formado y socializado en un ambiente

de mayor riqueza son también quienes obtienen los trabajos más seguros. La segunda cuestión que reflejan estos resultados es la importancia de los espirales de ventajas acumuladas para acceder a mayores niveles de seguridad, acrecentando la desigualdad social entre los trabajadores. Tanto la riqueza del hogar como la clase de origen, ambos asociados a los mayores niveles de seguridad, son recursos acumulables y utilizados durante largos lapsos para los trabajadores que la poseen (Mancini, 2019). Así, la seguridad laboral también está relacionada con los activos de más largo alcance que tienen los trabajadores que, además, se convierten también en recursos familiares importantes. En ambos casos, se trata de condiciones materiales favorables (clase y riqueza) que determinan una condición de mayor seguridad y que dan cuenta también del vínculo estrecho entre ésta y los clásicos esquemas locales de estratificación social y desigualdad.

Otra variable importante es el tamaño de la empresa. La diferencia entre trabajar en una pequeña empresa o en una más grande aumenta la seguridad objetiva de los asalariados. En este sentido, cuando el debate en torno a la informalidad parece acabado para muchos, o bien cuando los indicadores para dar cuenta de este debate se han tornado tan críticos, vemos la importancia que sigue teniendo esta característica del mercado laboral a la hora de analizar las condiciones de los trabajadores mexicanos.

El tipo de empresa también resulta de lo más interesante a la hora del análisis, puesto que a través de ella podemos ver la importancia que sigue teniendo el empleo público. Gran parte de la seguridad que tiene un asalariado depende de su posibilidad de estar inmerso en el empleo público. Este tipo de empleos deviene un refugio histórico en el que los asalariados todavía encuentran cierta protección de sus derechos, como una especie de reducto exclusivo de lo poco que queda de la formalidad en nuestro país.

Independientemente del tipo o tamaño de empresa, la ocupación es otra de las variables que marcan gran diferencia. Los que se encuentran mejor son los trabajadores no manuales de alta calificación. Es de esperarse que la mayor diferencia, en cuanto a seguridad objetiva se refiere, esté dada entre estos últimos y los trabajadores que se encuentran en la base de la pirámide ocupacional: los trabajadores manuales de baja calificación. Y así lo indica el modelo. Sin embargo, lo interesante es la gran escisión que muestran los datos entre el trabajo manual y no manual. Entre los trabajadores no manuales, no hay grandes diferencias y lo mismo sucede entre los manuales. Es decir, la seguridad laboral es una propiedad distintiva del

mundo no manual, dando cuenta no sólo de la heterogeneidad productiva de Monterrey como una característica estructural de su mercado de trabajo, sino también de la segmentación y polarización social entre los trabajadores a partir de su ocupación.

En cuanto a la jefatura del hogar, vemos que tanto el esposo/a del jefe como cualquier otro parentesco que se tenga con él tienen condiciones laborales más inseguras. Se podría especular que estos miembros del hogar (siendo asalariados) realizan actividades de mayor informalidad que los propios jefes de hogar para “contribuir” a la economía familiar. Por otro lado, que el rol familiar ejerza cierta influencia en los niveles objetivos de seguridad demostraría la importancia de lo que Fernando Filgueira (2007) llama el capital familiar para el trabajo, diferenciado en función de las estructuras y roles familiares. En esos términos, la selectividad de la seguridad laboral hacia los jefes de hogar podría estar asociada a los costos de oportunidad que implica salir a trabajar para el resto de los miembros. El empleo se vuelve más costoso para aquellos que social y culturalmente “podrían” quedarse en su hogar en vez de participar del mercado de trabajo. Ello se refuerza, a su vez, con que, en los hogares más grandes, los niveles de seguridad del trabajador asalariado son menores.

Ahora bien, la pregunta que sigue es qué tanto se corresponden estos resultados con el comportamiento del índice subjetivo. En este caso, las variables significativas del modelo resultaron ser sólo cuatro con un gran predominio del índice objetivo de seguridad, es decir: a mayores niveles de seguridad material mayores percepciones de seguridad también.

Con respecto al sexo, las mujeres se perciben más seguras que los hombres, aunque las diferencias no son significativas. A su vez, a medida que aumenta la edad de los trabajadores, la percepción de inseguridad también es mayor, indicando la importancia de la “juventud” para que las percepciones sean mejores a pesar de que las condiciones que ofrece el mercado laboral para los más jóvenes sean las más desfavorables (Mancini, 2014). El ser viejo se vuelve en sí mismo un atributo importante en la dimensión subjetiva de la inseguridad que, además, se relaciona directamente con el significado que los propios adultos mayores le otorgan a su condición en una sociedad que los desplaza de manera constante y en diversas esferas sociales. Allí, la inseguridad se transforma en una falta de certezas acerca de la propia “función” de estos individuos en el mercado de trabajo (Mancini, 2017).

No obstante lo anterior, los resultados indican que además de la (in)seguridad material, lo que condiciona de forma severa las percepciones de los trabajadores es la rama de actividad, el nivel de riqueza del hogar y la clase social de pertenencia. En cuanto al sector de actividad, es interesante que si bien los trabajadores industriales y los de servicios privados son quienes más seguros se perciben, no ocurre lo mismo con los trabajadores públicos que presentan percepciones de inseguridad más altas. Es posible que ello se relacione con la inestabilidad y el riesgo de pérdida de empleo que se vienen generando en las dependencias públicas desde hace varios años. Si bien se trata de puestos de trabajo que ofrecen una gran protección social y material, el miedo a la pérdida o la incertidumbre sobre la estabilidad del puesto de trabajo pueden hacer que estos trabajadores se perciban más inseguros de lo que en realidad están.

Podemos decir, entonces, que las mujeres se sienten más seguras que los hombres; que a más edad la percepción de inseguridad es mayor; que a mayor riqueza en el hogar hay menos percepción de inseguridad y que las clases sociales más altas son las que perciben los mayores niveles de seguridad en el trabajo. Dicho en otros términos, la percepción de seguridad de un asalariado depende de cuestiones estructurales (mercado de trabajo) individuales (sexo, edad, clase) y materiales (riqueza, seguridad objetiva).

A lo largo del trabajo hemos considerado que existen dos dimensiones de la (in)seguridad en el mundo del trabajo, autónomas pero correlacionadas, en las cuales se posicionan de diferente manera los trabajadores. Si tomamos los resultados de las secciones anteriores en conjunto, se puede advertir fácilmente la estrecha relación entre la inseguridad laboral y la estratificación social.

Los trabajadores no manuales altamente calificados (profesionales, técnicos y trabajadores de “cuello blanco”) son los que se relacionan con los niveles más altos de seguridad objetiva. Lo mismo ocurre con estos asalariados y la empresa pública. Por su parte, los trabajadores en las pequeñas empresas comparten características de inseguridad más similares con los comerciantes, tanto en sus condiciones como en sus percepciones. Ello da cuenta también del deterioro del mundo asalariado para garantizar seguridad en los establecimientos menos productivos.

Por su parte, los casos de mayor inseguridad se relacionan con los trabajadores del sector primario, pertenecientes a las clases sociales más bajas, con menores niveles de riqueza en el hogar y que, además, tienen

percepciones de inseguridad muy altas. Ello es un indicio de que la inseguridad laboral excede el campo meramente del mercado del trabajo y se extiende a otras esferas de la vida del trabajador, sobre todo en términos de pobreza y calidad de vida.

La desigualdad observada entre los trabajadores del sector primario y los trabajadores públicos es abismal. Mientras, en promedio, un trabajador primario cuenta con apenas 0.3 grados de seguridad, este valor asciende hasta 0.7 en el caso del sector público. El resultado refleja la situación dramática del empleo rural. Las transformaciones de la agricultura en el proceso de apertura comercial han impactado diferencial pero negativamente en la población trabajadora rural que asume criterios de producción que se dividen entre el mercado y el auto consumo (Pacheco y Florez Vaquino, 2010).

A partir de estos resultados, parecería difícil sostener que la inseguridad laboral no se relaciona de manera importante con el estrato social de los trabajadores y sus familias. Tal como lo indica la propia OIT (2004), la distribución desigual de las inseguridades en el mundo del trabajo puede considerarse una dimensión fundamental de la desigualdad socioeconómica de las sociedades contemporáneas.

Consideraciones finales

El objetivo de este artículo ha sido analizar las condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral en Monterrey, México, a partir de la propuesta de medición de la seguridad socioeconómica de la Organización Internacional del Trabajo. Para ello, se definió a la seguridad laboral como el nivel de certidumbre en las posiciones y reconocimientos sociales que provienen del trabajo, gracias a la estabilidad de éste y a la probabilidad de ascenso social provista por la institución laboral. La propuesta de medición contempla no sólo considerar tanto la dimensión material como subjetiva de la (in)seguridad sino también siete aspectos centrales del mundo del trabajo en ambas esferas: 1. Seguridad del mercado de trabajo; 2. Seguridad del empleo; 3. Seguridad profesional; 4. Seguridad en el trabajo; 5. Seguridad de formación profesional; 6. Seguridad de ingresos; 7. Seguridad de representación.

Mediante el análisis de los tipos y niveles de inseguridad laboral, el vínculo entre sus dimensiones objetivas y subjetivas y la relación entre la inseguridad y la desigualdad social, los resultados de investigación contribuyen

en tres aspectos específicos de los estudios laborales contemporáneos: 1. En la discusión teórica acerca del vínculo entre estructura y agencia en el condicionamiento de trayectorias laborales más o menos inseguras; 2. En la discusión metodológica acerca de las nuevas modalidades para medir y observar las situaciones actuales del mercado de trabajo (diferenciando y relacionando, al mismo tiempo, aspectos de precariedad, informalidad e inseguridad); 3. En la discusión empírica acerca del vínculo entre las dimensiones subjetivas y objetivas de la inseguridad laboral y su mediación a partir de ejes estructurales de la desigualdad social.

A partir de los principales resultados, la investigación muestra que en el contexto del actual modelo de acumulación mexicano, los niveles de inseguridad laboral son relativamente altos para la mayoría de los participantes en el mercado de trabajo, en todas las clases o dimensiones consideradas. Ello supone la emergencia y consolidación de trabajos –o puestos de trabajo– que se caracterizan por la desprotección, la desregulación, la inestabilidad y la irregularidad de condiciones más o menos adecuadas de trabajo, donde la informalidad, la precariedad o la inseguridad, conforman en la actualidad más la regla que la excepción de los casos.

La emergencia de esta especie de inseguridad generalizada y estructural hace que los trabajadores se encuentren en una situación de incertidumbre tanto en sus condiciones objetivas como en sus percepciones y representaciones sociales acerca del trabajo y del lugar que éste ocupa en sus vidas. No obstante este primer nivel de generalidad, el segundo hallazgo parte de la consigna epistemológica de que tanto las condiciones objetivas como las subjetivas se encuentran en constante interrelación, porque ellas son las que estructuran las dinámicas del mundo social. Sin embargo, a pesar de esta interrelación constante, en ocasiones (o en ciertas dimensiones específicas), las condiciones objetivas de (in)seguridad no se corresponden necesariamente con la experiencia o percepciones que construyen los sujetos laborales. Es decir, habría un margen de desfase entre una y otra que estaría mediado, o condicionado, por las características contextuales e individuales de los trabajadores. Así, mientras el mercado de trabajo podría estar imponiendo ciertas condiciones a la seguridad objetiva de los trabajadores, parecería que las percepciones de éstos tienen mayores márgenes de independencia, como si las disposiciones del mercado no lograran operar sobre todas las esferas individuales de los trabajadores, o al menos no con la misma intensidad.

En tercer lugar, la (in)seguridad laboral contribuye al aumento de la desigualdad social entre los trabajadores de una manera mucho más dinámica que en el pasado, produciendo nuevos ejes de desigualdad individual (entre trabajadores que, ante la misma calificación laboral, se encuentran insertos en empleos formales o informales, por ejemplo) que se entrelazan con las diferencias sociales clásicas que han caracterizado a los mercados de trabajo latinoamericanos. Ello implica que la inseguridad laboral, como rasgo estructural del mercado laboral, al mismo tiempo que contribuye al desarrollo de nuevas desigualdades, también reproduce una característica central de nuestra estructura productiva: la heterogeneidad estructural y la polarización social entre un sector protegido y asegurado y otro sector que apenas logra sobrevivir y reproducirse.

En cuanto a los factores que explican las variaciones en los respectivos índices, los hallazgos indican que éstos se relacionan con los tipos de instituciones sociales más importantes que influyen en la dinámica del empleo: el mercado, con su lógica de actuación de la oferta y la demanda; la empresa como organización compleja y actor colectivo con sus propias normas internas de acceso y de movilidad en el empleo; las profesiones como instituciones con sus propias reglas de acceso de inclusión y exclusión; y las unidades doméstica y la red social personal como instituciones que muchas veces influyen en las decisiones relacionadas con el trabajo y en los recursos y barreras de entradas a determinados empleos (Pries, 2000; Mills, 2004).

En conjunto, los resultados de investigación indicarían que: 1. La propuesta de la OIT de medición de la (in)seguridad laboral es una alternativa válida para analizar la complejidad del mundo del trabajo actual en la medida en que no sólo contempla aspectos objetivos y subjetivos, sino que además es multidimensional y factible de ser aplicada a los diferentes tipos de trabajo contemporáneo, distinción fundamental para los tomadores de decisiones públicas; 2. Los aspectos materiales y subjetivos de la (in)seguridad laboral se comportan de una manera autónoma pero interdependiente y pueden relacionarse entre sí, sobre todo, a partir de ciertas condiciones estructurales como la clase social y el nivel de riqueza de los hogares de los trabajadores; 3. Los principales problemas en materia de inseguridad que atraviesan los trabajadores están relacionados con la formación profesional (*formación de por vida*), el mercado de trabajo (las oportunidades de empleo de calidad que ofrece la ciudad) y la representación. Ello implicaría la incapacidad de

aplicar productivamente capacidades y habilidades, la falta de garantías de empleos de calidad en el entorno inmediato y la enorme debilidad del derecho a la organización y defensa de los derechos laborales.

Para finalizar, que en todos los casos las percepciones de los trabajadores resulten de mayor inseguridad que sus condiciones materiales, indicaría hasta qué punto las transformaciones estructurales del mundo laboral han acarreado un sentimiento de desprotección y miedo generalizado frente al empleo, expresado en un profundo malestar cuyas consecuencias para la vida social aún desconocemos.

Bibliografía

- Acock, Alan. 2013. *Discovering Structural Equation Modeling using Stata*, Texas: Stata Press.
- Battistini, Osvaldo (comp.). 2004. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Blossfeld, Hans-Peter. 2003. "Globalization, Social Inequality, and the Role of Country-Specific Institutions", en *Innovation, Competence Building and Social Cohesion in Europe: Towards a Learning Society*, Pedro Conceição, Manuel V. Heitor, y Bengt-Åke Lundvall (comps.), New Horizons in the Economics of Innovation Series, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Castel, Robert. 2011. *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chernyshev, Igor. 2005. "Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings", *Working Paper*, n. 76, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group. Geneva: International Labour Office.
- Crespo, Eduardo, Carlos Prieto y Amparo Serrano (coords.). 2009. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, Madrid: Universidad Complutense/Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Dasgupta, Sukti. 2001. "Employment Security: Conceptual and Statistical Issues", *In-Focus Programme on Socio-Economic Security Papers*, n. 10, Geneva: International Labour Office.

- ENSIL (2011). *Encuesta sobre Inseguridad Laboral 2011*, México
- Filgueira, Fernando. 2007. "Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina", *Serie Políticas Sociales*, núm. 135, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- García, Brígida. 2011. "Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores", en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, Edith Pacheco Gómez Muñoz, Enrique de la Garza Toledo y Luis Reygadas (eds.), México: El Colegio de México.
- Mancini, Fiorella. 2014. "El impacto de la incertidumbre laboral sobre el curso de vida durante la transición a la adultez", en De Oliveira, O. y Mora Salas, M. (coords.). *Desafíos y paradojas: los jóvenes frente a las desigualdades sociales*, México: El Colegio de México.
- Mancini, Fiorella. 2017. *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México: El Colegio de México-Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- Mancini, Fiorella. 2019. "Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México", *Documento de trabajo*, núm. 8, México: Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Mills, Melinda. 2004. "Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and canadian youth", *Journal of Youth Studies* 7, n. 2, 115-139, UK: Taylor & Francis.
- Mora Salas, Minor. 2003. "El riesgo laboral en tiempos de globalización", *Estudios Sociológicos*, vol. 21, núm. 63, 643-666, México: El Colegio de México.
- Organización Internacional del Trabajo. 1999. *Trabajo decente y protección para todos*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. 2004a. *Economic security for a Better World*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. 2004b. *People's security surveys (PSS): A manual for training and implementation*, InFocus Programme on Socio-Economic Security, Ginebra: ILO.
- Organización de las Naciones Unidas. 2007. *Report on the World Social Situation 2007. The employment imperative*. New York: United Nations Press.

- Pacheco, Edith y Flórez Vaquiro, Nelson. 2010. "Multiactivity farm work in the less urbanized contexts of Mexico: 1993 and 2003". *Documentos de investigación N° 1. Zonas rurales; Agricultura; Economía; Trabajo; Trabajadores, México*, México: El Colegio de México.
- Parrado, Emilio A. 2005. "Globalization and the Transition to Adulthood in Mexico", en *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*, Hans-Peter Blossfeld, Erik Klijzing, Melinda Mills, Karin Kurz (eds.), London: Routledge Advances in Sociology.
- Pedrelli, Line Nyhagen y Andreas Cebulla. 2011. "Perceptions of labour market risks: shifts and continuities across generations", *Current Sociology*, v. 59, n. 1, 24-41, California: Sage Publishing.
- Perez Sáinz, Juan Pablo. 2012. "Los nuevos escenarios laborales en América Latina" en *Nueva Sociedad*, núm. 143, Argentina: Fundación Friedrich Ebert.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. 1998. *Desarrollo Humano de Chile, 1998. Las paradojas de la modernización*. Santiago de Chile: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Pries, Ludger. 2000. "Introducción", en *Relaciones laborales entre mercado y estado. Sendas de transformación en América Latina*, Rainer Dombois y Ludger Pries, Caracas: Nueva Sociedad.
- Reygadas, Luis. 2011. "La experiencia de la incertidumbre laboral", en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, Edith Pacheco Gómez Muñoz, Enrique de la Garza Toledo y Luis Reygadas (eds.), México: El Colegio de México.
- Somavía, Juan. 1999. *El papel de la oit frente a los nuevos desafíos planetarios*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Somavía, Juan. 2014. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Standing, Guy. 1999. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Londres: Palgrave Macmillan.
- Standing, Guy. 2002. "De las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas al índice de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 4, Ginebra: OIT.
- Willis, Paul 1977. *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Ediciones Akal.

- Zinn, Jens. 2018. "Toma de riesgo, conceptos clave, dimensiones y perspectivas", en *Sociología del riesgo. Marcos y aplicaciones*, Ignacio Rubio (coord.), México: UNAM.
- Zurla, Paolo. 2005. "Giovani e lavoro: diversità, disuguaglianze e nuove prospettive", *Sociologia del Lavoro*, v. 100, n. 1, 262-270, Italia: Franco Angeli Edizioni.