

INCERTIDUMBRE LABORAL ENTRE GENERACIONES:
ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS EN TRES COHORTES
DE TRABAJADORES DE NUEVO LEÓN

***Employment uncertainty between generations:
analysis of trajectories
in three cohorts of workers in Nuevo Leon***

*Incerteza no emprego entre gerações: análise de trajetórias
em três coortes de trabalhadores em Nuevo León*

Gerardo Damián Hernández¹

Recibido: 9 de abril de 2021.
Corregido: 13 de agosto de 2021.
Aprobado: 25 de agosto de 2021

Resumen

En este artículo se analizan los cambios generacionales en las condiciones objetivas y subjetivas de seguridad laboral. De acuerdo con la bibliografía, al final del siglo xx se incrementó la incertidumbre en esta dimensión, lo que ha afectado a generaciones más jóvenes al impedirles acceder a trabajos decentes y de calidad. Con la Encuesta sobre Inseguridad Laboral 2011 se analizan las trayectorias de inseguridad en el empleo de tres cohortes de trabajadores y trabajadoras de Nuevo León. Se construyen clústeres para conocer los tipos de inseguridad laboral a lo largo del curso de vida. Por último, se realiza una regresión logística para conocer qué características sociales influyen, en cada cohorte, para pertenecer al clúster con trayectorias laborales más inseguras. Así se prueba la hipótesis: ha ocurrido un incremento de la inseguridad e incertidumbre laboral objetiva y subjetiva para las generaciones más jóvenes. Los resultados aportan al debate sobre riesgo e incertidumbre en el curso de vida, pues aunque las condiciones objetivas se han deteriorado conforme observamos cohortes más jóvenes, las condiciones subjetivas no lo han hecho.

¹ Doctor en Ciencias Políticas y Sociales, con orientación en Sociología por la UNAM. Profesor de asignatura en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM. Líneas de investigación: riesgo e individualización, juventud, educación y trabajo, curso de vida. Correo electrónico: gerardodamian@políticas.unam.mx

Palabras clave: Inseguridad laboral, incertidumbre, riesgo, curso de vida, cambios generacionales, trabajo decente.

Abstract

This paper analyzes generational changes in the objective and subjective conditions of employment security. According to the literature, at the end of the 20th century, uncertainty in this dimension increased, which has affected younger generations by preventing them from accessing decent and quality jobs. We analyze employment insecurity trajectories of three cohorts of workers in Nuevo León using the Encuesta sobre Inseguridad Laboral 2011. Clusters are constructed to identify the types of job insecurity experienced throughout the life course. Finally, a logistic regression is calculated to find out which social characteristics for each cohort have an influence on belonging to the cluster with the most insecure job trajectories. Thus, the hypothesis is tested: there has been an increase in objective and subjective employment insecurity and uncertainty for the younger generations. The results contribute to the debate on risk and uncertainty in the life course because, although objective conditions have deteriorated, the subjective conditions have not worsened as we observe younger cohorts.

Keywords: Employment insecurity, uncertainty, risk, life course, generational changes, decent work.

Resumo

Neste artigo analisam-se as mudanças geracionais nas condições objetivas e subjetivas de segurança laboral. De acordo com a bibliografia, no final do século xx incrementou-se a incerteza nesta dimensão, o que afetou gerações mais jovens ao impedir o acesso a trabalhos decentes e de qualidade. Com a Enquete sobre Insegurança Laboral 2011 analisam-se as trajetórias de insegurança no emprego de três coortes de trabalhadores e trabalhadoras de Nuevo León (México). Constroem-se *clusters* para conhecer os tipos de insegurança laboral ao longo da vida. Por último, realiza-se uma regressão logística para conhecer que características sociais influem em cada coorte para pertencer ao *cluster* com trajetórias laborais mais seguras. Assim prova-se a hipótese: ocorreu um acréscimo da insegurança e a incerteza laboral objetiva e subjetiva para as gerações mais jovens. Os resultados aportam para o debate sobre risco e incerteza no curso da vida pois, ainda que as condições objetivas se deterioraram –como observado em coortes mais jovens– as condições subjetivas não o fizeram.

Palavras-chave: Insegurança laboral, incerteza, risco, curso de vida, mudanças geracionais, trabalho decente.

Introducción

Durante las últimas décadas del siglo xx, distintas sociedades experimentaron cambios en sus dinámicas y relaciones estructurales que alteraron dimensiones importantes de la vida social, como la dimensión que corres-

ponde a la acción institucional del Estado, la familiar, la escolar y laboral, entre otras. En México, es sabido que las transformaciones relacionadas con el cambio de modelo económico durante las décadas de 1980 y 1990 –giro neoliberal– tuvieron un efecto negativo: incremento de las desigualdades económicas –en especial de ingreso– y sociales –exclusión y empobrecimiento de ciertos sectores, cambios en la estratificación social del país– (Parrado, 2005, 733-734). En el último tramo del siglo xx, con el conjunto de políticas y reformas de la dimensión productiva, la calidad de los empleos se deterioró, ofreciendo menos oportunidades, protección, estabilidad e ingresos. Lo anterior modificó la forma en cómo se concibe socialmente el trabajo: de ser una dimensión que permite a los sujetos su inserción social plena, pasa a ser una dimensión incierta que quizá no asegura tal inserción, o no lo hace como antes, en especial para las personas más jóvenes (Mora Salas y De Oliveira, 2011).

Distintas corrientes sociológicas han realizado esfuerzos para comprender cómo es que estos cambios ocurren de acuerdo con los procesos específicos de cada sociedad. En el caso del trabajo y el empleo, las preguntas giran, sobre todo, en torno a ponderar la profundidad y penetración de una “nueva” organización productiva (De la Garza, 2000; Mancini, 2017). El curso de vida, la sociología del riesgo o las sociologías del individuo, por mencionar algunas corrientes y a pesar de sus diferencias específicas, comparten el interés por comprender las implicaciones de esta reorganización de la dimensión productiva. Para ello, analizan los procesos de reorganización, cómo ocurren y qué consecuencias traen consigo.

El estudio de estas cuestiones para América Latina reviste importancia tanto teórica como empírica. Los postulados de un cambio social radical en las postrimerías del siglo xx fueron fraguados a la luz de sociedades con dinámicas distintas a las de las latinoamericanas. Así, la premisa de que durante el inicio de la modernidad, la sociedad giró en torno a la importancia de las posiciones asalariadas, y que la crisis de estas posiciones ha implicado reformular la mirada sobre los problemas sociales, políticos y económicos –la cuestión social (Castel, 1997)–, puede resultar seductora. Aunque habría que probar, primero, la centralidad que ha tenido el trabajo asalariado en espacios caracterizados por una mayor diversidad de configuraciones del trabajo, como Latinoamérica. Otro ejemplo es la idea de que la organización de la vida moderna gira en torno a un modelo tripartito que distingue tres etapas de vida: formación, producción y retiro

(Kohli, 1986), cuya crisis implica un nuevo panorama. De nuevo, habría que reconocer que tal modelo no ha sido característico de América Latina y en esa medida ponderar cuáles podrían ser los efectos de los cambios en la dimensión productiva en estas sociedades. Observar empíricamente lo que ocurre en América Latina permite examinar los sistemas conceptuales de sociologías contemporáneas, y con ello establecer un diálogo que amplíe los marcos bajo los cuales abordamos esa premisa general de una gran transformación entre finales del siglo xx e inicios del xxi.

En este artículo me centro en un aspecto puntual de las transformaciones de la dimensión productiva: el cambio generacional en las trayectorias de seguridad laboral. Al observar cuáles son las condiciones de seguridad en estas trayectorias, en distintas cohortes de nacimiento, es posible comprender hasta qué punto se sostiene el supuesto de una diferencia entre un “antes” más seguro y un “después” más inseguro en términos laborales. Bajo la pregunta ¿cómo han afectado las transformaciones en el mundo productivo a las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo?, presento primero un panorama de cómo se ha tratado esta cuestión. Después, analizo tres cohortes de trabajadores en el caso de Monterrey, con el objetivo de conocer cómo sus características laborales han cambiado generacionalmente –entre cohortes. Para ello, observo la seguridad en las condiciones –plano objetivo– y percepciones –plano subjetivo– laborales a lo largo de su curso de vida y al considerar su cercanía o lejanía a condiciones ideales y dignas de trabajo –*trabajo decente*, de acuerdo con la OIT (Standing, 2002)–, lo que permite comprender las razones que alejan a los trabajadores de esta suerte de tipo ideal. Por último, expongo algunas reflexiones finales alrededor de la cuestión de si existen diferencias generacionales que responden a cambios más amplios en estructuras sociales e históricas. Con este recorrido es posible responder al objetivo general de conocer cómo la transformación en la dimensión productiva ha modificado, entre generaciones, las condiciones objetivas y subjetivas de seguridad en el empleo.

1. Debate teórico o antecedentes o hipótesis

Durante buena parte del siglo xx, el trabajo se consideró un mecanismo crucial para la integración social; sin embargo, transformaciones ocurridas

en la estructura productiva a partir de las últimas décadas del siglo abren la pregunta de si continúa cumpliendo ese papel (Beck, 2007; Castel, 1997; Padrón Innamorato *et al.*, 2018). Existe consenso respecto a que durante las últimas décadas del siglo pasado, el mundo del trabajo experimentó una transformación caracterizada por su desregulación, precarización y flexibilización (Mancini, 2018, 72). Algunas de las consecuencias de tal transformación han sido el aumento del desempleo y la precarización laboral; el incremento de la inestabilidad del empleo, de la ausencia de protección laboral y seguridad social, de la vulnerabilidad social y económica; mayores riesgos de desempleo; e inseguridad creciente de los trabajadores. Todo lo anterior a favor de exigencias del mercado internacional y de las transformaciones en el modelo de acumulación vigente hasta ese momento (Castel, 1997; Ochoa León, 2013, 36). Se pasa entonces de un modelo en el cual predomina el trabajo estable, hacia otro que integra configuraciones distintas de empleo (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011).

Hay que considerar que dentro de tal panorama, las sociedades latinoamericanas han presentado procesos y dinámicas por los cuales ese patrón general, que supone un momento anterior de predominio de empleo asalariado y un tránsito hacia otras formas, puede no cumplirse. Lejos de pensar que el trabajo formal asalariado dio paso a formas de empleo que no existían, con condiciones de inseguridad y contratación más flexibles, como ha ocurrido en otras sociedades, en la estructura productiva latinoamericana lo que ha ocurrido es la normalización de tales formas de empleo, existentes desde hace décadas. Así, la gran transformación del mundo del trabajo en los últimos cuarenta años en América Latina parecería ser “la capacidad del mercado laboral para institucionalizar estas formas atípicas como realidad histórica, estructural y sistémica, y hacer del trabajo asalariado formal una excepción más que una norma” (Padrón Innamorato *et al.*, 2018, x).

Al hablar de las transformaciones de la dimensión productiva en sociedades latinoamericanas, hay que considerar que el cambio de un momento histórico que ofreció una estructura productiva relativamente estable –modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) en el caso de México–, que giró en torno el trabajo asalariado como figura que permitía pensar en protección, seguridad e integración social, hacia un momento en el cual predominan estructuras con mayor grado de incertidumbre, sucede distinto al de otras sociedades. Institucionalizar algo que ya existía, es distinto de institucionalizar algo novedoso, por lo cual las consecuencias

teóricas y empíricas de tal transformación podrían ser menos radicales, o al menos más heterogéneas y matizadas.

En este sentido, a continuación exploro las condiciones laborales desde el punto de vista de sus condiciones objetivas y percepciones subjetivas, a partir de una encuesta realizada en Monterrey en el año 2011. Frente a los análisis de la inseguridad desde la estructura del mercado laboral (ver Ochoa León, 2013), en este caso analizo los planos objetivo (condiciones del empleo) y subjetivo (percepción sobre la inseguridad en el trabajo) del empleo, de manera intergeneracional; una veta poco explorada en este tipo de investigaciones (ver Dixon, Fullerton y Robertson, 2013). Debido a que la información proviene de una encuesta realizada en Nuevo León, es necesario dar algunas pautas para enmarcar el análisis posterior.

El estado de Nuevo León ha pasado por tres etapas de transición demográfica que resultan similares a la dinámica del país durante el siglo xx: un primer período que va de 1900 a 1930, con población predominantemente rural, un lento crecimiento poblacional y una estructura demográfica joven; un segundo momento, entre 1930 y 1970, con un acelerado crecimiento poblacional a causa del descenso de la mortalidad, el incremento de la natalidad y la migración interna rural-urbana, producto del auge de la industrialización de la capital del estado; y una tercera etapa, de 1970 en adelante, con una disminución paulatina de las tasas de natalidad y mortalidad, al tiempo que se mantiene la migración interna.

Junto a esta dinámica demográfica hay que considerar otros procesos, como la puesta en marcha en el país del modelo de ISI, que ayudó a que la capital de Nuevo León se consolidara como uno de los centros nacionales de producción más importantes. Lo anterior se debe a la conjunción de distintos factores, como su situación geográfica, políticas fiscales favorables, un empresariado local consolidado y con experiencia, grandes industrias manufactureras, entre otros (Ortega Ridaura, 2007).

Una estructura productiva de este tipo, centrada en industrias de gran tamaño y una especialización productiva en bienes intermedios y de capital, experimentó un duro golpe durante la crisis de la década de los ochenta (Aguayo Téllez, Chapa Cantú y Rangel González, 2012; Ortega Ridaura, 2007; Palacios Hernández, 2007; Solís, 2007). Si bien el caso de Monterrey tiene particularidades (ver Mancini, 2017, 100-109), resulta de interés representar una dinámica de crecimiento por industrialización y su posterior crisis, que trajo consigo una polarización acentuada, reproducción de

marginación, incremento de la heterogeneidad de los sectores populares y diversidad de condiciones de empleo, de tal manera que “la ciudad se desenvuelve en un complejo proceso de síntesis entre crecimiento económico, prosperidad social, cultura del trabajo, así como una creciente desigualdad y heterogeneidad social” (Mancini, 2017, 108-109).

2. Datos y métodos

Parto del análisis de la Encuesta sobre Inseguridad Laboral (ENSIL) 2011 realizado ese año bajo el amparo de un proyecto de investigación financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).² Esta encuesta fue realizada a una muestra de 1,200 trabajadores³ mayores de 18 años, con el objetivo de conocer cómo se ha reconfigurado el mundo laboral respecto a nuevos riesgos e incertidumbres, tanto en sus condiciones –dimensión objetiva–, como en sus percepciones –dimensión subjetiva de los riesgos. En este artículo me centro en un conjunto de reactivos que exploran las condiciones y percepciones de los distintos trabajos que han tenido las personas entrevistadas hasta el momento de la aplicación del cuestionario.⁴ Es necesario resaltar los límites de este trabajo, pues tanto por las particularidades de la ENSIL 2011 como por la selección para el análisis, considero sólo un conjunto de características relativas a la noción de trabajo decente. Ésta incluye las siguientes dimensiones: seguridad del mercado de trabajo, que se refiere a la garantía de oportunidades de empleo ofrecida por una política macroeconómica; seguridad del empleo, protección contra despidos y garantía de estabilidad en el empleo; seguridad profesional, que se refiere a la claridad respecto a los límites y atribuciones de una profesión y el respeto a éstos; seguridad en el trabajo, para indicar que existe

² Agradezco a la Dra. Fiorella Mancini que me haya proporcionado el acceso a los datos de la ENSIL para este artículo, en el marco del proyecto PAPIIT de la UNAM del cual fue responsable: “Nuevas incertidumbres en el mundo del trabajo: condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral en México”.

³ Uno de los filtros para la encuesta fue el haber tenido, al menos, un trabajo en su vida.

⁴ Cabe resaltar que, en sí mismas, estas preguntas no ofrecen una base de estructura longitudinal, por lo cual tuve que convertir la información disponible generando nuevos registros –años persona– para cada uno de los existentes –personas–, esto al cruzar las edades reportadas de inicio y finalización de cada empleo. Como resultado de tal proceso obtuve un conjunto de información longitudinal que me permitió caracterizar cada uno de los trabajos reportados por las personas encuestadas.

seguridad social que protege contra accidentes, que ofrece seguridad en términos de salud, regulaciones sobre la jornada laboral, etcétera; seguridad de formación profesional, como la posibilidad de mejorar las habilidades profesionales a través de capacitaciones y con ello aspirar a movilidad en el empleo; seguridad de ingresos, es decir, garantías sobre ingresos; y seguridad de representación, para indicar si los trabajadores tienen garantías para asociarse y alcanzar una representación colectiva (Standing, 2002, 488). Por el carácter de la ENSIL 2011 y el interés de este artículo para construir secuencias de estados que se refieren a características de cada uno de los empleos que se han tenido a lo largo de la vida, me refiero sólo a algunas de las dimensiones de trabajo digno. Esto establece límites al abordaje y resultados de este trabajo, pues, por ejemplo, en el análisis de secuencias no incluyo dimensiones que se refieren a la estructura de la política macroeconómica, como la seguridad del mercado de trabajo, o información sobre la seguridad de ingresos.⁵

Debido a lo anterior, en este trabajo opté por caracterizar cada uno de los empleos que los trabajadores han tenido a lo largo de su curso de vida hasta el momento de la encuesta, para construir secuencias a partir de variables que permiten conocer: 1. si tenían o no prestaciones en cada empleo, con

⁵ Por ejemplo, la seguridad de ingresos económicos definida como “tener unos ingresos que sean suficientes, razonablemente buenos en cifras relativas, regulares y estables; [que] asimismo, debe tener acceso a prestaciones extrasalariales y derechos que complementen los ingresos (o que los sustituyan)” (Standing, 2002, 492), es una dimensión valiosa para el abordaje de la seguridad laboral desde el punto de vista del trabajo decente; sin embargo, requiere información de un nivel de análisis distinto al aquí trabajado, cuya unidad analítica se refiere a la secuencia de características de cada uno de los empleos que cada trabajador ha tenido a lo largo de su vida, para definir estados, es decir, combinaciones de características que permiten describir un proceso de cambio en el empleo a lo largo del curso de vida individual. La dimensión de seguridad de ingresos, de acuerdo con Standing (2002, 490), se refiere a un nivel de análisis sobre los principios normativos e institucionales que permiten responder a preguntas como: ¿Qué políticas e instituciones harían que disfrutasen de una seguridad socioeconómica razonable y hacedera? ¿Qué dispositivos darían seguridad de ingresos en las circunstancias reinantes en su economía y comunidad? ¿Qué medios de representación darían una seguridad económica básica a los distintos sectores de la comunidad? En este caso, por el tipo de información que ofrece la ENSIL 2011 y el interés en caracterizar unidades de análisis que se refieren a observaciones individuales, una dimensión como la señalada no pudo ser incorporada, lo que establece límites a los resultados de este artículo, pero al mismo tiempo permite conocer una faz de esta dimensión de seguridad laboral centrada en observaciones sobre trayectorias de empleo y algunas de sus características.

la pregunta sobre si tenían prestaciones en cada trabajo, como una aproximación a la dimensión de seguridad en el trabajo; 2. si tenían o no contrato, con la pregunta por la posición laboral que permite distinguir a quienes tenían algún tipo de contrato (de tiempo completo o parcial), frente quienes no tenían acceso a éste, para aproximar la dimensión de seguridad en el empleo; 3. si han tenido o no ascensos, con el reactivo que indaga sobre si en cada empleo han podido mejorar su posición a partir de un ascenso, como parte de la dimensión de seguridad de formación profesional; y 4. su percepción de seguridad o inseguridad en cada trabajo, con la pregunta que se refiere a cómo se han sentido en cada empleo en términos de seguridad e inseguridad, como algo que permite observar la percepción subjetiva en cada trabajo. La combinación de tales variables (Cuadro 1) da como resultado una serie de secuencias que permiten describir características de cada uno de los empleos a lo largo de la trayectoria laboral. Como mencioné anteriormente, esto establece los límites de los resultados del presente trabajo, pues sólo considero tres dimensiones del trabajo decente, a las que agregó el aspecto de la percepción subjetiva. Con tal matiz, el trabajo decente, en este artículo, se observa como aquél que ofrece niveles de seguridad socioeconómica cimentados en siete clases de seguridad relacionadas con las circunstancias del trabajo; se circunscribe a tener contrato, prestaciones y ascensos que les ofrezcan a los trabajadores, como conjetura, una sensación de seguridad subjetiva.

Cuadro 1
Estados posibles en cada trabajo de acuerdo con la combinación de cuatro características. Código para gráficas

	Prestaciones/Contrato/Ascenso/Sensación de seguridad	Código
1	Sin prestaciones ni contrato sin ascenso, inseguro	-p, -c, -a, i
2	Sin prestaciones ni contrato con ascenso, inseguro	-p, -c, a, i
3	Sin prestaciones con contrato sin ascenso, inseguro	-p, c, -a, i
4	Sin prestaciones con contrato con ascenso, inseguro	-p, c, a, i
5	Prestaciones sin contrato sin ascenso, inseguro	p, -c, -a, i
6	Prestaciones con contrato sin ascenso, inseguro	p, c, -a, i
7	Prestaciones con contrato con ascenso, inseguro	p, c, a, i
8	Sin prestaciones sin contrato sin ascenso, seguro	p, -c, -a, s

Cuadro 1
Estados posibles en cada trabajo de acuerdo con la combinación
de cuatro características. Código para gráficas
 (continuación)

	Prestaciones/Contrato/Ascenso/Sensación de seguridad	Código
9	Sin prestaciones sin contrato con ascenso, seguro	-p, -c, a, s
10	Sin prestaciones con contrato sin ascenso, seguro	-p, c, -a, s
11	Sin prestaciones con contrato con ascenso, seguro	-p, c, a, s
12	Prestaciones sin contrato sin ascenso, seguro	p, -p, -a, s
13	Prestaciones sin contrato con ascenso, seguro	p, -c, a, s
14	Prestaciones con contrato sin ascenso, seguro	p, c, -a, s
15	Prestaciones con contrato con ascenso, seguro	p, c, a, s
16	No trabaja en ese momento	No trabaja

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENSIL, 2011.

La encuesta ofrece información de personas nacidas entre 1928 y 1993, de manera consistente con las etapas demográficas y productivas antes mencionadas para el caso de Nuevo León. Con el objetivo de buscar posibles comparaciones con otros trabajos (Mancini, 2017), decidí construir tres cohortes de análisis que experimentaron condiciones laborales distintas en Monterrey: 1928-1959, 1960-1975 y 1976-1993. La primera cohorte experimentó la consolidación del modelo ISI, una dinámica de crecimiento económico y de urbanización acusada. La segunda cohorte experimentó también los beneficios del crecimiento económico y la industrialización, en especial al tener mayores niveles educativos. Estos trabajadores iniciaron su vida laboral entre la mitad de la década de 1970 y el final de la década de 1980, y experimentaron los primeros intentos de cambio en la estructura productiva. Finalmente, los trabajadores de la última cohorte iniciaron su vida laboral en la década de 1990 “en plena crisis del nuevo modelo de acumulación, caracterizada por el aumento de la precariedad, la informalidad y la desocupación” (Mancini, 2017, 180). Con las trayectorias de estas tres cohortes de trabajadores, realizo un análisis de secuencias y análisis de clústeres para comprender sus trayectorias laborales y, con ello, responder al objetivo de conocer cómo los cambios en la dimensión productiva se corresponden con cambios generacionales en las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo. Esto es posible, pues el análisis de secuencias permite comprender procesos sociales desde una perspectiva dinámica: al

incluir la dimensión temporal como un factor relevante que ayuda a explicar cómo la sucesión cronológica de un fenómeno se refleja en sus resultados (Cornwell, 2015; Gauthier *et al.*, 2014). Al conocer la estructura y dinámica de las secuencias podemos dar un paso más y detectar patrones, a través de un análisis de clústeres, para explicar las variaciones intraindividuales: cómo las características de cada empleo dan lugar a tipologías de trayectorias laborales (Cornwell, 2015, 127-144). Por último, realizo un análisis de regresión logística sobre tales tipologías, para comprender cómo otras características, como la escolaridad y el nivel socioeconómico, influyen en el hecho de tener un tipo de trayectoria laboral.

3. Hallazgos y discusión

La dinámica de inicio de la vida laboral que se observa con la ENSIL 2011 indica, primero, una tendencia de entrada temprana a la vida laboral, en especial para los varones de las primeras cohortes; y segundo, que las personas de la cohorte más joven retrasan el inicio de su vida laboral, como resultado de una mayor permanencia en el sistema escolar. Esto es coherente con los resultados de otros trabajos que indican tendencias similares (Mancini, 2016). Con esta información podemos enmarcar el análisis de secuencias y posterior análisis de clústeres, con el objetivo de conocer las condiciones predominantes a lo largo de las trayectorias laborales. Como mencioné antes, la combinación de cuatro atributos (contrato, prestaciones, ascenso y percepción de seguridad) nos da una idea del grado de cercanía o lejanía al trabajo decente en las trayectorias de los miembros de las tres cohortes de análisis. Definir las características de cada uno de los empleos que han tenido los trabajadores de cada cohorte permite, además, realizar un análisis de clústeres por el cual es posible agrupar trayectorias similares entre sí, a través de un *optimal matching analysis*.⁶

En este trabajo seleccioné dos clústeres, de acuerdo con los criterios técnicos y teóricos expuestos por Benjamin Cornwell⁷ (2015). Seleccionar

⁶ Este tipo de análisis indica qué tan diferentes son entre sí las secuencias, al calcular cuántos elementos de cada una de ellas tendrían que cambiar para convertirse en otra. Con este cálculo es posible determinar cuáles secuencias son más parecidas entre sí y agruparlas para ser utilizadas en análisis posteriores (Cornwell, 2015, 115-15).

⁷ En síntesis: Cornwell (2015, 133-136) explica que al elegir el número óptimo de clústeres (soluciones de clústeres) hay que considerar que los grupos sean significativos

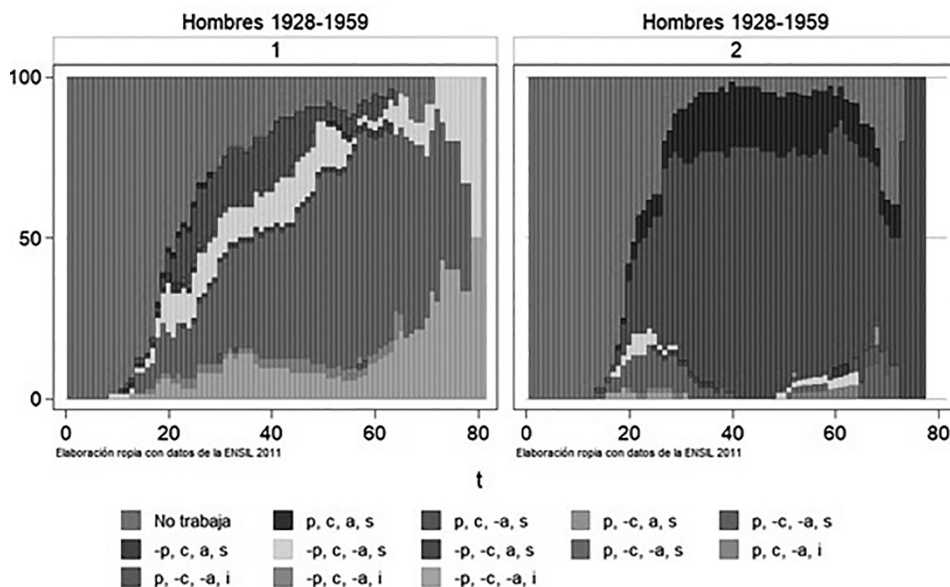
más de tres grupos daba como resultado un gran clúster que agrupaba más de 60% de las observaciones y pequeños grupos con variaciones menores entre sí. Al elegir una solución de dos clústeres existe, además, una ventaja teórica: uno de éstos representa al grupo con trayectorias más cercanas al ideal de trabajo decente –clúster dos para cada cohorte y sexo–, mientras que el otro representa al grupo que se aleja de este ideal. Presento las características de los clústeres según sexo y cohorte.

El primer clúster de hombres de la primera cohorte al nacimiento, de 1928 a 1959, abarca a 52% de estos trabajadores (Gráfico 1). En este grupo de trabajadores predominan empleos sin contrato ni ascensos, aunque con prestaciones y con percepción de seguridad –la situación más frecuente. Si bien entre los 20 y 30 años hay otras dos situaciones de empleo, después de esa edad, este grupo parece “consolidarse” alrededor de la situación ya mencionada –sin contrato ni ascensos, con prestaciones y percepción de seguridad. Llama la atención que la mayor parte de este grupo de hombres se mantiene trabajando aún después de los 60 años.

El clúster dos de esta cohorte representa al 48% de los hombres. La situación predominante indica que tienen empleos con prestaciones, contrato, sensación de seguridad, aunque sin ascensos. En este grupo vemos que la situación con contrato, prestaciones, ascensos y percepción de seguridad ya aparece como la segunda en importancia. Este clúster es lo más cercano a la noción de trabajo decente. Notamos una relativa estabilidad en las trayectorias: después de los 20 años, se mantienen en empleos con características similares. Ello puede indicar que una vez que comenzaron a trabajar, sus condiciones laborales mantuvieron las mismas características, o permanecieron en el mismo empleo, lo que nos habla de un grupo con trayectorias y condiciones relativamente más estables que el clúster anterior. A diferencia del clúster uno de esta cohorte, alrededor de los 70 años hay una proporción importante –una cuarta parte, aproximadamente– que deja de trabajar, lo que puede indicar una etapa de retiro, aunque dura pocos años, pues después de ese breve periodo se observa un reingreso al mercado laboral.

teóricamente. En segundo lugar, podemos auxiliarnos de una medida de disimilaridad, como el estadístico de Calinski-Harabasz, que nos indica qué tanta distancia hay entre distintas soluciones. Al final, precisa Cornwell, el objetivo de clasificar secuencias en grupo es reducir la complejidad de los datos empíricos de tal modo que permitan un análisis enriquecedor. En este caso, la solución con dos clústeres resultó significativa desde un punto de vista teórico y técnico.

Gráfico 1
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1928-1959 (dos clústeres)



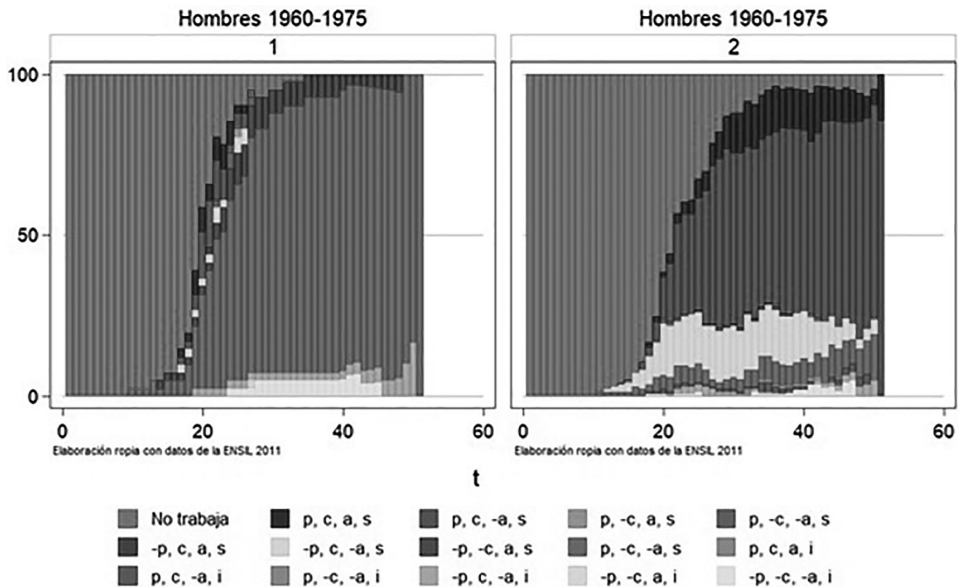
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

Para la cohorte 1960-1970 de hombres (Gráfico 2), el primer clúster representa a una proporción pequeña: un 19%. Notamos que predomina la situación de empleos con contrato y percepción de seguridad, aunque sin prestaciones ni ascensos; y respecto al primer clúster de la cohorte anterior, observamos más homogeneidad. Al igual que en el clúster uno de la cohorte anterior, una buena proporción de este grupo de varones comienza a trabajar antes de los 20 años y se mantiene haciéndolo hasta los 50.

El segundo clúster de esta cohorte indica las trayectorias más frecuentes, pues representa al 81% de estos trabajadores. Predomina la situación de empleos con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad, aunque hay por lo menos dos situaciones más que resultan relevantes, pese a que su proporción es menor que la anterior: empleos sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; y empleos con prestaciones, contrato, ascensos y percepción de seguridad –equivalente al trabajo decente. Además, este segundo clúster presenta

trayectorias más heterogéneas que el segundo de la cohorte anterior. Observamos que estos trabajadores inician su vida laboral antes de los 20 años y la continúan en empleos con características similares a las de sus primeros trabajos, hasta después de los 50.

Gráfico 2
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1960-1975 (dos clústeres)



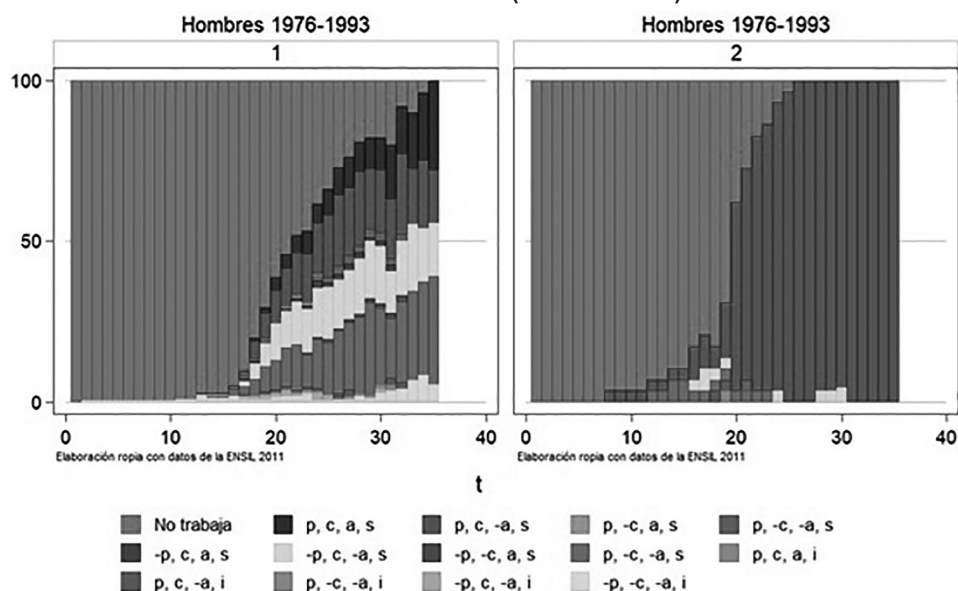
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

El clúster uno en la cohorte más reciente de trabajadores, 1976-1993 (Gráfico 3), es el más frecuente: representa al 86% de la misma. Es mucho más diverso que el primer clúster de las cohortes anteriores. El inicio de la vida laboral ocurre poco antes de los 20 años, aunque se nota el retraso de este inicio, a causa de la mayor permanencia en el sistema escolar. A diferencia de las cohortes anteriores que tienden a permanecer en empleos con características similares, en este grupo de trabajadores se observa una mayor heterogeneidad en las trayectorias. Predominan así distintas características en sus empleos, como: a) prestaciones, sin contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad; b) sin prestaciones, sin contrato,

sin ascensos y con percepción de seguridad; c) con prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad; y d) con prestaciones, contrato, ascensos y con percepción de seguridad. Podemos pensar que este grupo representa a los trabajadores más jóvenes que experimentan con mayor fuerza las ya mencionadas transformaciones de la dimensión productiva de finales del siglo pasado, razón por la cual sus trayectorias laborales son más diversas.

Lo anterior parece tener sentido al observar las trayectorias del segundo clúster de esta cohorte, que representa al 14% de la misma. Como en los segundos clústeres de las anteriores cohortes, hay una tendencia a que la mayor proporción de trayectorias inicien a partir de los 20 años, y una vez que lo hacen, mantienen una misma situación laboral, a saber: empleos con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad. Debido a que esta situación es la típica para este grupo de trabajadores, podemos pensar que experimentan con menor fuerza las posibles transformaciones negativas de la dimensión productiva, a diferencia del clúster anterior de esta cohorte.

Gráfico 3
Tipología de trayectorias laborales de los hombres.
Cohorte 1976-1993 (dos clústeres)

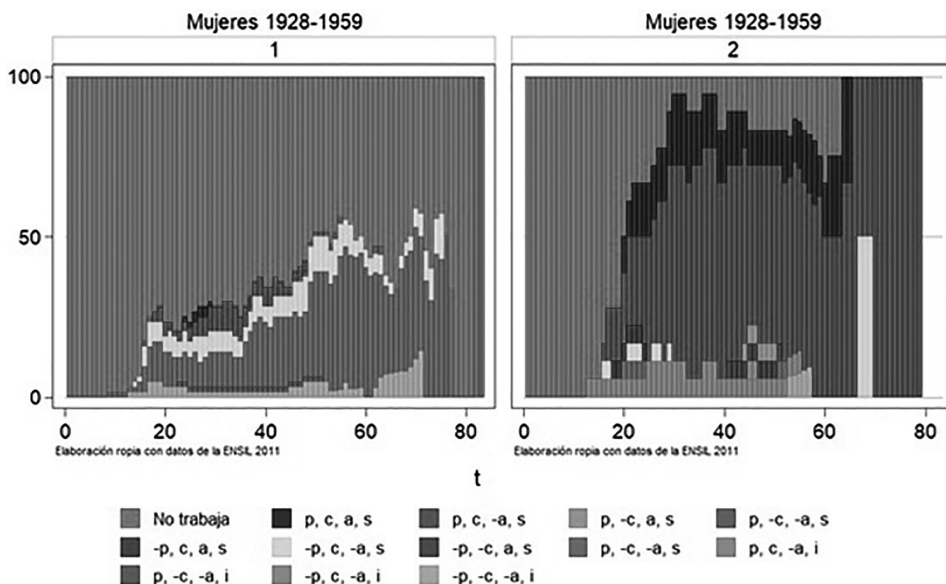


Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

Veamos ahora el caso de las mujeres. El primer clúster de la cohorte 1928-1959 (Gráfico 4) representa al 79% de estas trabajadoras. Su característica principal es que está conformado por trayectorias de mujeres que no trabajan combinadas con otras que sí lo hacen: recordemos que la muestra de la encuesta incluyó sólo a personas que trabajaron al menos una vez en sus vidas; por ello, lo que observamos en este clúster nos indica el predominio de trayectorias de trabajadoras que ingresaban y salían del mercado laboral con cierta frecuencia. Predominan los tipos de empleo a) con prestaciones, pero sin contrato y sin ascensos, aunque con percepción de seguridad y, en menor medida, aparecen otras combinaciones; b) sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; c) sin prestaciones, sin contrato, sin ascensos y percepción de inseguridad; d) sin prestaciones, sin contrato, sin ascensos y con percepción de inseguridad. Lo que nos hace pensar en trayectorias heterogéneas que se alejan del ideal de trabajo decente. Observamos también que conforme aumenta su edad, la proporción de mujeres que trabaja también lo hace; algo esperable de acuerdo con los trabajos que señalan una mayor participación laboral femenina de acuerdo a transformaciones como la disminución de la fecundidad y la reorganización productiva en el país, a partir de la mitad del siglo pasado (Mier y Terán, 1992). Esto puede indicar, por lo menos, dos cosas: 1. que este clúster se refiere a mujeres que se incorporan al mercado laboral una vez que han terminado de cuidar a sus hijos; 2. que su incorporación responde a la necesidad de aportar el gasto del hogar.

El segundo clúster representa al 21% de esta cohorte y muestra una dinámica opuesta a la del clúster anterior. Este segundo clúster es lo más cercano, aunque con matices, al ideal de trabajo decente. Observamos trayectorias de trabajadoras que inician alrededor de los 20 años y continúan hasta cerca de los 80 años: una vez que comienzan a trabajar, se mantienen en empleos con las mismas características, en especial empleos con a) prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad –el tipo predominante–; b) con prestaciones, contrato, ascenso y percepción de seguridad –trabajo decente–; y en mucho menor proporción c) sin prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de inseguridad. Este segundo clúster es lo más cercano, aunque con matices, al ideal de trabajo decente.

Gráfico 4
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1928-1959 (dos clústeres)



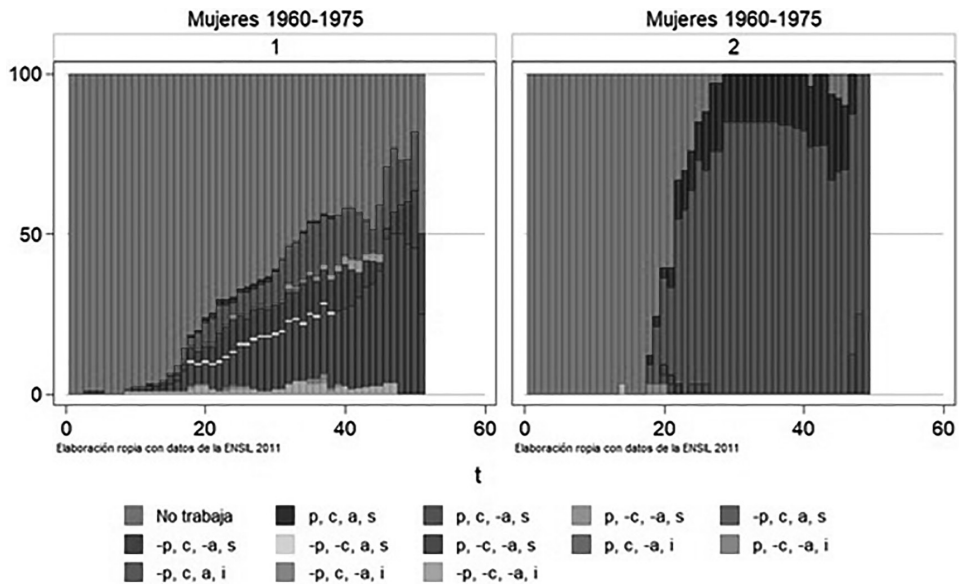
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSL 2011.

El primer clúster de la cohorte 1960-1975 (Gráfico 5) constituye al 76% de trabajadoras y presenta una tendencia similar de trayectorias, respecto del primer clúster de la cohorte anterior: ingreso tardío al mercado laboral, relacionado con los cambios en la estructura social y productiva del país (Mier y Terán, 1992) y la necesidad de aportar al gasto familiar debido al contexto de crisis y reestructuración después de la década de los ochenta (García y De Oliveira, 1990). Con todo, observamos una diferencia respecto al primer clúster de la cohorte anterior: el tipo de empleo predominante es con prestaciones, aunque sin contrato ni ascensos y con percepción de seguridad; además, la proporción de mujeres con este tipo de trayectoria aumenta conforme lo hace la edad. Esto puede deberse a una mayor participación laboral femenina que, en el caso de este tipo de trayectoria, resultó en empleos con gran heterogeneidad.

El segundo clúster de esta cohorte representa al 24% de las trayectorias de estas trabajadoras y muestra una dinámica similar al segundo clúster de la cohorte anterior: una gran cantidad de mujeres que comienzan a trabajar

poco después de los 20 años y que, una vez que lo hacen, parecen permanecer en empleos con características similares, es decir, con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad –el más frecuente– y con prestaciones, contrato, ascenso y percepción de seguridad. Al igual que en la cohorte anterior, las trayectorias de este clúster son las que se acercan más al ideal de trabajo decente, y el hecho de que haya aumentado la proporción entre ambas cohortes es un indicio de mayor participación laboral femenina en empleos con mayor homogeneidad.

Gráfico 5
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1960-1975 (dos clústeres)



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

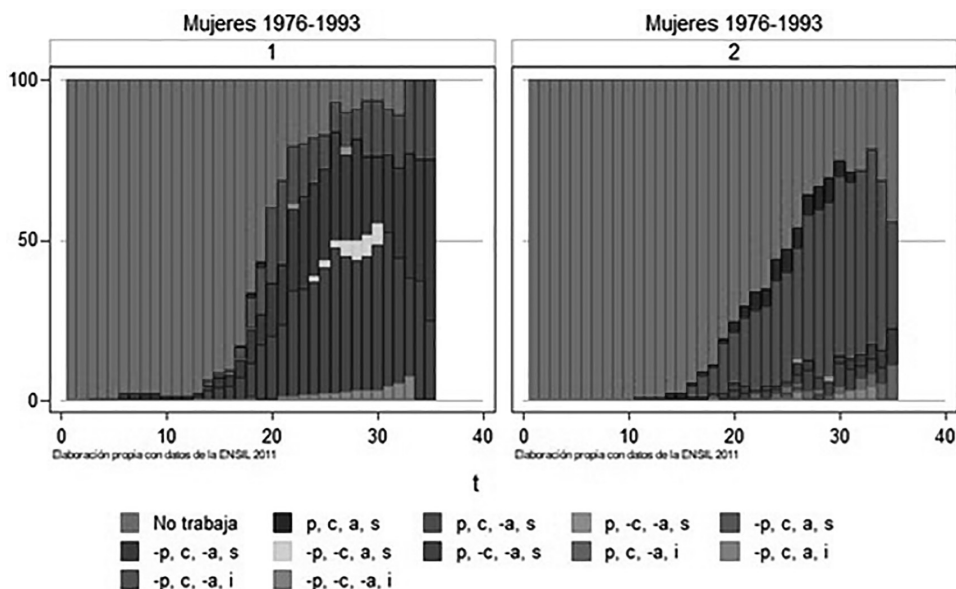
El primer clúster de las trabajadoras más jóvenes (Gráfico 6) representa al 64% de sus trayectorias. Antes de los 20 años hay una pequeña proporción de mujeres que inician su vida laboral, pero para esa misma edad, cerca de la mitad de ellas ya trabaja, lo que indica un ligero adelanto en el inicio de la vida laboral, respecto a las cohortes anteriores. Además, estas mujeres muestran una mayor heterogeneidad en las características de sus empleos, predominando aquellos con 1. prestaciones, sin contrato, sin ascenso y percepción

de seguridad; 2. sin prestaciones, con contrato, sin ascensos y percepción de seguridad; y 3. con prestaciones, contrato, sin ascensos y percepción de seguridad. Por tales razones, es probable que este tipo de trabajadoras sea el que experimenta con mayor fuerza las transformaciones del mundo productivo de final del siglo xx.

El segundo clúster representa al 36% de trabajadoras de esta cohorte. Sus trayectorias inician poco antes de los 20 años, y para la edad de 30, tres cuartas partes de ellas ya trabajan en empleos cuyas características predominantes son: tener prestaciones, contrato, sin ascensos y con percepción de seguridad. Una vez que comienzan a trabajar, se mantienen en empleos con estas características a lo largo de lo que va de su vida laboral.

Llama la atención que en esta cohorte “los papeles se invierten”. Los primeros clústeres de las cohortes femeninas parecen referirse a trabajadoras que experimentan condiciones más heterogéneas: mayor diversidad de combinaciones de las características de los empleos. En las dos primeras, esto puede deberse al inicio paulatino de su vida laboral –incremento lento, después de los 20 años, de la proporción de quienes trabajan–, mientras que en la cohorte más reciente, quizás a una inserción temprana –antes de los 20 ya casi la mitad trabaja. Por otro lado, los segundos clústeres parecen referirse a trayectorias relativamente estables: una vez iniciada la vida laboral se mantienen, de manera predominante, en los empleos con características más cercanas al trabajo decente. Sin embargo, en las dos primeras cohortes, la mayor parte de este grupo de mujeres ya está trabajando a los 20 años, mientras que en la última cohorte son pocas quienes lo hacen a esa edad, incrementándose de manera paulatina hasta ser tres cuartas partes a los 30 años. Este cambio en la temporalidad del inicio de la vida laboral –aunque se mantiene la estructura de las trayectorias de acuerdo con las combinaciones de tipos de empleo– podría deberse a una mejora en las condiciones de las mujeres de la última cohorte, que tienen mayor probabilidad de ingresar a un trabajo decente –clúster dos–, de tal manera que pueden retrasar su inicio de la vida laboral mientras se dedican a otras dimensiones de sus vidas, como asistir un mayor tiempo a la escuela respecto de las cohortes anteriores. Aunque esto es sólo una conjetura que tendría que probarse.

Gráfico 6
Tipología de trayectorias laborales de las mujeres.
Cohorte 1976-1993 (dos clústeres)



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENSIL 2011.

En todas las cohortes observamos dos grandes tendencias que pueden verse como la respuesta a las condiciones productivas de cada momento histórico. La primera se refiere a la separación entre tipos de trayectorias: por un lado, un grupo de trabajadores y trabajadoras con trayectorias más heterogéneas y erráticas; por otro, un grupo con trayectorias más homogéneas, más cercanas al ideal de trabajo decente, aunque sin satisfacer todas las características conceptuales de éste. En segundo lugar, la tendencia del cambio en la representación de cada tipo de trayectoria. Para los hombres, se observa un cambio generacional más marcado: en la cohorte más joven, las trayectorias de empleo más frecuentes son las que se alejan del ideal de trabajo decente, pues el primer clúster que las indica representa al 86% de esta cohorte. Mientras que en las cohortes anteriores de varones, la presencia de este tipo de trayectorias era menor (52% en la primera cohorte y 19% en la segunda). En el caso de las mujeres, la tendencia es contraria –aunque ocurre en menor grado–, pues el tipo de trayectorias que se alejan del ideal de trabajo decente disminuye en la

cohorte más joven: el clúster uno, que indica tal tipo, pasa de 79% en la primera cohorte a 64% en la más reciente. A su vez, se incrementa la presencia del tipo de trayectorias más cercano al trabajo decente (clúster dos) para estas trabajadoras, que pasa de 21% en la cohorte más antigua, a 36% en la más joven. Ambas tendencias exponen las consecuencias de un incremento de la heterogeneidad estructural de los mercados laborales latinoamericanos (Mancini, 2016, 373).

Para conocer algunas características que pueden influir en la pertenencia a los clústeres mencionados –uno más heterogéneo que se aleja del ideal de trabajo decente, correspondiente a los primeros clústeres en cada cohorte y para cada sexo, y otro que se acerca al concepto de trabajo decente, correspondiente a los segundos clústeres– se realizó un análisis de regresión logística que permitió comprender cómo influyen algunas características en el hecho de pertenecer o no a cada tipología.

De acuerdo con la información disponible en la ENSIL 2011, decidí utilizar como variables explicativas el nivel socioeconómico,⁸ los años de escolaridad, la cantidad de empleos a lo largo de la trayectoria y la duración promedio en cada uno de éstos. Estas dos últimas variables actúan como forma de control por antigüedad y duración en los empleos, tanto como un dato que permite comprender el tipo de trayectoria en el cual las personas continúan en empleos que no les brindan posibilidades de ascensos.

¿Cómo comprender entonces que las personas se sientan seguras?, ¿cómo entender que no busquen otras alternativas una vez alcanzados empleos de este tipo, que no les ofrecen posibilidades de mejora en sus puestos? Una explicación admisible puede radicar en la estabilidad que ofrece a nivel subjetivo el hecho de permanecer por varios años en un mismo empleo; aunque no haya oportunidades de ascensos y mejoras de puesto, el carácter, como una disposición de la identidad social, se afianza alrededor de la estabilidad que ofrece el hecho de permanecer en un espacio laboral que exige una base de conocimientos y tareas ya conocidas, y de mantener relaciones constantes con colegas en el empleo (ver Sennett, 2005; 2007).

⁸ La ENSIL 2011 no ofrece variables para construir un índice de origen social del hogar de los entrevistados o clasificadores de clase. Sin embargo, en su diseño propone una variable que ya contiene el nivel socioeconómico del hogar, construido a partir de la clasificación utilizada por la Asociación de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública (AMAI). Esta clasificación va del nivel socioeconómico más bajo –“d” o “e”, dependiendo de los datos disponibles– al nivel más alto “ab”.

En el cuadro 2 presento los resultados de los modelos de regresión. Lo primero que llama la atención en el caso de los hombres de la primera cohorte, es que la probabilidad de pertenecer al segundo clúster –más cercano a la situación de trabajo decente– disminuye conforme aumenta el nivel socioeconómico. Esto siempre en relación con pertenecer al nivel socioeconómico AMAI “d”. Así, por ejemplo, un varón nacido entre 1928 y 1959 que proviene del nivel “ab”, tiene 0.50 probabilidades, por ejemplo, de mostrar una trayectoria laboral cercana al tipo ideal de trabajo decente –clúster dos. Las probabilidades asociadas con la escolaridad, la duración en los empleos –ambas en años– y el número de empleos, aunque son positivas tienen un efecto pequeño: un varón de esta cohorte con un año más de escolaridad tiene 0.05 más probabilidades de tener una trayectoria de trabajo decente; 0.06 más de chances conforme tiene un empleo más –aunque como vimos, el límite empírico es de cuatro empleos a lo largo de la trayectoria laboral–; y 0.01 más probabilidades conforme aumenta en un año su antigüedad en cada empleo.

Con esta lógica de interpretación, observamos que lo más influyente en las cohortes de varones para acercarse o no a trayectorias de trabajo decente –pertenecer al clúster dos– es el nivel socioeconómico. Si en la primera cohorte hay una relación inversa –a mayor nivel socioeconómico menores chances de haber tenido trayectorias de trabajo decente–, los miembros de la segunda y tercera cohorte muestran un comportamiento distinto. Para los hombres nacidos entre 1960 y 1975 aumenta la posibilidad de haber tenido trayectorias de trabajo decente si pertenecen a los sectores medios-bajos (“d+” y “c-”), respecto de quienes pertenecen al más bajo (“d”). Aquellos que pertenecen a los sectores medios y altos (“c”, “c+” y “ab”), tienen menos posibilidades de pertenecer al clúster dos respecto de quienes pertenecen al más bajo. Por otro lado, para los hombres nacidos entre 1976 y 1993, son los que provienen de los sectores medios y altos (“c”, “c+” y “ab”) quienes tienen mayor probabilidad de mostrar trayectorias de trabajo decente, respecto de quienes pertenecen a sectores bajos (“d”).

Esto que parece extraño en realidad creo que se puede comprender atendiendo a la dinámica histórica del mercado laboral –en Monterrey, y en todo México en general, durante la segunda mitad del siglo xx–: la primera cohorte comienza y desarrolla en buena medida su vida laboral en un contexto de industrialización y urbanización; por lo tanto, la exigencia de mano de obra pudo jugar a favor de que sectores bajos se incorporaran

a trabajos más estables y seguros, con prestaciones y contratos, mientras que los sectores más altos de esta cohorte tendieron al ejercicio de profesiones libres e inversión en industria y otros sectores. Considerar que la segunda cohorte experimentó un contexto de industrialización consolidada al inicio de su vida laboral, y de crisis y reestructuración hacia el final, permite comprender que ahora los más “beneficiados” de las trayectorias de trabajo decente sean los sectores y medios bajos, mientras que los altos experimenten condiciones laborales distintas, en especial debido a la crisis de los ochenta y la reestructuración productiva.

Por último, que los sectores altos de la cohorte más joven tengan mayores probabilidades de mostrar, hasta el momento, trayectorias cercanas al trabajo decente, puede deberse a la misma reestructuración productiva que dejó en condiciones más vulnerables a sectores bajos, que tenderían a alejarse de trayectorias de trabajo decente y mostrarían mayor heterogeneidad en sus condiciones de empleo.

Si esta interpretación se sostiene, también se entendería la poca influencia de un año más de educación. Parece que en estas condiciones la probabilidad de mostrar trayectorias cercanas al trabajo decente depende más de la relación entre la estructura social y la estructura productiva, que de atributos adquiridos a lo largo de la vida de estas tres cohortes de varones.

Finalmente, esto también ayudaría a comprender la poca influencia de factores como el número de empleos o la duración en éstos.

Cuadro 2
Resultado en razones de momios (o. r.) y probabilidad estimada (p. e.)
de los modelos de regresión según sexo y cohorte

		1928-1959		1960-1975		1976-1993	
		o. r.	p. e.	o. r.	p. e.	o. r.	p. e.
Hombres	Nivel AMAI d (base)						
	d+	1.08	0.01***	5.93	0.21*	5.69	0.10*
	c-	0.44	-0.16*	34.10	0.28*	4.59	0.08*
	C	0.87	-0.03*	1.39	0.05*	13.71	0.20*
	c+	0.08	-0.44*	1.50	0.06*	7.98	0.13*
	Ab	0.04	-0.50*	1.18	0.03**	7.23	0.12*
	Escolaridad (años)	1.30	0.05*	1.12	0.01*	0.98	0.00*
	Número de empleos	1.32	0.06*	0.87	-0.02*	1.39	0.03*
	Duración promedio en empleo (años)	1.06	0.01*	0.84	-0.02*	1.58	0.04*
		1928-1959		1960-1975		1976-1993	
		o. r.	p. e.	o. r.	p. e.	o. r.	p. e.
Mujeres	Nivel AMAI d (base)						
	d+	0.47	-0.05***	0.43	-0.05*	1.31	0.06*
	c-	2.23	0.09*	0.41	-0.05*	0.92	-0.02*
	c	16.38	0.45*	3.90	0.13*	1.62	0.11*
	c+	4.43	0.20*	12.19	0.29*	0.57	-0.11*
	Ab	2.02	0.08*	12.78	0.30**	0.58	-0.11*
	Escolaridad (años)	1.10	0.01*	1.19	0.02*	1.13	0.03*
	Número de empleos	1.85	0.06*	2.04	0.07*	1.04	0.01*
	Duración promedio en empleo (años)	1.08	0.01*	1.32	0.03*	1.07	0.02*
		*p<0.001; **p<0.01; ***p<0.05					

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENSIL 2011.

En el caso de las mujeres, observamos que la escolaridad, número de empleos y duración promedio en éstos, aunque impactan de manera positiva en el hecho de acercarse a trayectorias laborales de trabajo decente, lo hacen con poca influencia. De nuevo, el nivel socioeconómico es lo que más interviene. Para las dos primeras cohortes, las mujeres que pertenecen a sectores medio y alto tienen más chances de gozar de trayectorias laborales con características cercanas al trabajo decente, respecto de aquellas que pertenecen al nivel AMAI más bajo. Esto se invierte para la última cohorte: las mujeres más jóvenes de niveles socioeconómicos más altos tienen una probabilidad negativa de pertenecer al clúster dos, mientras que las provenientes del nivel medio (“c”) y bajo (“d+”) tienen mayores opciones de tener trayectorias laborales propias de tal clúster.

Con esta información y de manera congruente con lo escrito hasta ahora, me parece que una posible interpretación radica en la dinámica laboral diferenciada por género, algo que resulta coherente con la interpretación propuesta para el caso de los varones. Así, creo que esta posible interpretación ha de considerar que la primera cohorte de mujeres experimentó un régimen en el cual su participación en el mercado laboral estuvo en función de aportar al gasto familiar una vez terminado el ciclo familiar de cuidado de los hijos, lo cual explicaría la dinámica del primer clúster. El segundo, por otro lado, estaría conformado por mujeres de un estrato más alto que les permitió participar en el mercado laboral con una posición más cercana al trabajo decente –clúster dos.

Esta interpretación también resultaría pertinente para aquellas de la segunda cohorte. La diferencia con la cohorte más reciente, en un sentido similar al de los varones, radicaría en que una reestructuración de la estructura productiva, posterior a la crisis del ochenta, lanzó al mercado laboral a mujeres de sectores más bajos, mientras que, por decirlo así, “protegió” a las de sectores altos de su ingreso a éste. Lo curioso es que en tales condiciones, las trabajadoras más jóvenes que se acercan al ideal de trabajo decente pertenecen a los sectores sociales más bajos, lo cual resulta comprensible si pensamos que ocupan empleos que requieren mano de obra no especializada –como la maquila–, que por ello les ofrecen prestaciones y contrato, aunque no posibilidades de ascensos –seguridad de formación profesional. Mientras, las mujeres de sectores altos buscarían otras opciones, de ahí que pertenecer a éstos disminuya la probabilidad de participar del segundo clúster.

Si bien el concepto de trabajo decente implica la existencia de condiciones objetivas de los empleos y los mercados laborales, ¿podríamos pensar que exista un empleo que no cumpla con éstas, pero que sea percibido como seguro por las personas? De acuerdo con los datos, sí es posible. Una explicación factible a esta aparente paradoja radica en que la sensación de seguridad subjetiva podría estar asociada con la estabilidad del empleo: una persona que mantiene un mismo puesto por varios años, bajo el supuesto de que conservar relaciones con colegas y condiciones laborales similares a las iniciales favorece cierta estabilidad en la identidad y carácter individual, se ve inclinada a percibir una mayor seguridad subjetiva, aunque las condiciones objetivas indiquen otra cosa (Sennett, 2007).

Los datos de la regresión nos indican que tanto la duración promedio como el número de empleos a lo largo de la vida, influyen de manera positiva en pertenecer al tipo más cercano al trabajo decente en casi todos los casos. Ahora, si bien probar este supuesto de una mayor percepción de seguridad asociada con percepciones subjetivas de estabilidad en la identidad, a partir de los datos de la ENSIL 2011, no da información concluyente, los resultados al respecto invitan a explorar cómo es que influyen los factores de “antigüedad y consistencia” en la percepción de incertidumbre laboral, lo cual queda como una veta para posteriores investigaciones.

A la pregunta ¿qué ha cambiado en términos generacionales?, podemos responder que se han transformado las condiciones laborales objetivas, incrementándose la incertidumbre en esta dimensión. Además, ha cambiado la composición de las personas que pueden aspirar al trabajo decente a lo largo de su trayectoria laboral. Sin embargo, entre generaciones se ha mantenido la percepción generalizada de seguridad en los empleos, algo que, por lo demás, invita a matizar los resultados obtenidos en otras investigaciones en las cuales el incremento de la incertidumbre laboral en términos objetivos está asociado con un aumento de la percepción subjetiva de inseguridad (Dixon, Fullerton y Robertson, 2013).

Conclusiones

Como reflexiones finales resalto algunas ideas que han de explorarse para conocer los cambios generacionales entre tres cohortes. Hay que considerar que la primera cohorte experimentó el inicio y consolidación

del modelo ISI, la segunda cohorte funciona como transición entre esta estructura productiva y su crisis, mientras que la tercera ha experimentado condiciones sociales y laborales distintas a las generaciones anteriores. Para dar cuenta de la hipótesis de partida, lo primero a considerar es que sí hay indicios de un cambio generacional que apuntan a una mayor incertidumbre laboral, que ha afectado especialmente a la cohorte más joven. Aunque es necesario matizar, pues este cambio ocurre de manera distinta dependiendo del género; los trabajadores más jóvenes experimentan mayor incertidumbre que las generaciones anteriores —el clúster de trayectorias de trabajo inseguro es más grande que en cohortes previas—; sin embargo, la proporción de trayectorias laborales seguras en el caso de las mujeres se ha incrementado de manera tenue para la generación más joven —el clúster de trayectorias de trabajo seguro aumentó. Lo anterior corrobora la heterogeneidad estructural del mercado laboral mexicano y las consecuencias de la precarización, desregulación y flexibilización que ha experimentado, algo ya conocido gracias a otros estudios para el país.

Además, podemos observar que las trayectorias más cercanas al concepto de trabajo decente no poseen todas sus características: en los tipos de empleos más cercanos a este concepto han predominado combinaciones de tener o no contrato, tener o no prestaciones, sin posibilidad de ascensos, aunque, en general, con percepción subjetiva de seguridad. Sumado a esto, como resultado de la heterogeneidad que experimentó el mercado laboral mexicano hacia el final del siglo, observamos también que la presencia de este tipo de empleos ha disminuido y ha dado paso a trabajos con características más heterogéneas. Por ejemplo, mientras para los varones de la primera cohorte el tipo de trayectoria más alejada del trabajo decente representaba al 52%, para la tercera cohorte representa al 86% de los trabajadores.

Por otro lado, en el caso de las trabajadoras, el tipo de trayectoria con mayor heterogeneidad, aunque ha disminuido de representar al 79% en la primera cohorte, al 64% en la última, se mantiene como el más frecuente. Con ello podemos pensar que los cambios generacionales asociados al incremento de la incertidumbre en las condiciones laborales, la heterogeneidad de la dimensión productiva, su desregulación, precarización y flexibilización, dificultan a las cohortes más jóvenes conseguir empleos con características cercanas al ideal de trabajo decente. Los resultados del análisis de regresión también apuntan en esta dirección.

En tal panorama, la cuestión de la percepción de seguridad resulta de interés: lo más frecuente es que trabajadores y trabajadoras perciban como seguros cada uno de los empleos que han tenido, sin que aparezca una relación directa entre las condiciones objetivas de tales empleos y su percepción positiva de seguridad. Este hecho invita a seguir explorando la relación entre el deterioro de las condiciones objetivas del empleo y las condiciones subjetivas del mismo, así como las consecuencias que de ella surgen. Una posibilidad radica en la conjetura ya presentada; si bien los empleos no ofrecen características asociadas al trabajo decente, o no del todo, el hecho de tener el mismo trabajo por varios años y la estabilidad en cuanto a la base de conocimientos y las relaciones con otros en el espacio laboral, ofrecen un sentido de pertenencia y permanencia, sobre el cual se cimenta una percepción subjetiva de seguridad.

Estos resultados suponen límites inherentes a la observación de sólo tres dimensiones relativas al concepto de trabajo decente (seguridad en el trabajo, seguridad en el empleo y seguridad de formación profesional), a las que se agrega la percepción subjetiva de seguridad. Sin embargo, apuntan hacia vetas de investigación posteriores en las cuales sea posible indagar más sobre las relaciones entre los cambios en la dimensión productiva, el deterioro de las condiciones de empleo que disminuyen la seguridad laboral (y con ello la posibilidad de conseguir empleos con características al menos cercanas al ideal de trabajo decente) y la percepción subjetiva respecto a tales condiciones –objetivas– que tienen lugar a lo largo del curso de vida de los trabajadores, para comprender con mayor profundidad los cambios generacionales asociados a la transformación del mundo productivo.

Bibliografía

- Aguayo Téllez, Ernesto, Joana Cecilia Chapa Cantú y Erick Rangel González. 2012. *El mercado laboral en el área metropolitana de Monterrey*, México: UANL.
- Beck, Ulrich. 2007. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- Castel, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires: Paidós.

- Cornwell, Benjamin. 2015. *Social Sequence Analysis. Methods and Applications*, New York: Cambridge University Press.
- De la Garza, Enrique. 2000. "La flexibilidad del trabajo en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Enrique de la Garza Toledo, 123-178, Ciudad de México: FCE; COLMEX; FLACSO; UAM.
- Dixon, Jeffrey C., Andrew S. Fullerton and Dwanna L. Robertson. 2013. "Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market and Employment Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions", *European Sociological Review*, v. 5, n. 29, 1053-1067, UK: Oxford University Press.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira. 1990. "Expansión del trabajo femenino y transformación social en México". En *México en el umbral del milenio*, Fernando Alberto Cortés Cáceres, México: El Colegio de México.
- Gauthier, Jacques-Antoine, Felix Bühlmann and Philippe Blanchard. 2014. "Introduction: Sequence Analysis in 2014". In *Advances in Sequence Analysis: Theory, Method, Applications*, Philippe Blanchard, Felix Bühlmann and Jacques-Antoine Gauthier, 1-17, New York; Heidelberg; London: Springer.
- Kohli, Martin. 1986. "Social Organization and Subjective Construction of the Life Course". In *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, Aage B. Sorensen, Franz E. Weinert and Lonnie R. Sherrod, 271-292. Hillsdale; New Jersey; Londres: Lawrence Erlbaum Psychology Press.
- Mancini, Fiorella. 2016. "Movilidad individual y cambio social: transiciones laborales en tres generaciones de varones". En *Generaciones, curso de vida y desigualdad social en México*, Marie-Laure Coubès, Patricio Solís y María Eugenia Cosío-Zavala, 364-388, Ciudad de México: COLMEX.
- Mancini, Fiorella. 2017. *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. Ciudad de México: IIS-UNAM/COLMEX.
- Mancini, Fiorella. 2018. "Riesgos sociales y nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral en México". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Mauricio Padrón Innamorato, Fiorella Mancini, Natalia D'Angelo y Luciana Gandini, Ciudad de México: IJ-UNAM.

- Mier y Terán, Marta. 1992. "Descenso de la fecundidad y participación laboral femenina en México", *Notas de población*, vol. xx, núm. 56, 143-171, Santiago de Chile: CELADE.
- Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira. 2011. "Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral", *Revista Sociedade e Estado*, vol. 26, núm. 2, 373-421, Brasil: Universidade da Brasilia.
- Ochoa León, Sara María. 2013. *Riesgo y vulnerabilidad laboral durante la crisis financiera y económica de 2008-2009 en México*, México: El Colegio de México.
- Ortega Ridaura, Isabel (ed.). 2007. *Nuevo León en el siglo xx. La industrialización: del segundo auge industrial a la crisis de 1982*, México: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Padrón Innamorato, Mauricio *et al.*, 2018. "Introducción". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Mauricio Padrón Innamorato *et al.*, IX-XX, Ciudad de México: IJ-UNAM.
- Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.). 2011. *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México: El Colegio de México-CEDUA.
- Parrado, Emilio A. 2005. "Economic Restructuring and Intra-Generational Class Mobility in Mexico", *Social Forces*, v. 2, n. 84, 733-757, UK: Oxford University Press.
- Sennett, Richard. 2005. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- Sennett, Richard. 2007. *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- 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, 487-501. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

POLIFONÍA DE EXPERIENCIAS SOBRE LA (IN)SEGURIDAD
LABORAL: NARRATIVAS DE LAS Y LOS TRABAJADORES
FORMALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO¹

***Polyphony of experiences on job (in)security:
narratives of formal workers in Mexico City***

*Polifonia de experiências de (in)segurança no trabalho:
narrativas de trabalhadores formais na Cidade do México*

Ana María Herrera Galeano²

Recibido: 5 de octubre de 2021.

Corregido: 19 de noviembre de 2021.

Aprobado: 6 de diciembre de 2021.

Resumen

El presente estudio intenta indagar ¿cómo experimentan la (in)seguridad laboral las y los trabajadores formales de la Ciudad de México?, ¿cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas que configuran a la (in)seguridad laboral?, partiendo de la hipótesis de que la (in)seguridad laboral es un fenómeno sociohistórico (situado espacial y temporalmente) que se ha convertido en una característica estructural no privativa del sector informal de los mercados de trabajo, sino que afecta también al sector formal, que no tiene los mismos efectos sobre la vida de las y los trabajadores (es decir, se trata de un proceso heterogéneo y desigual) y que se configura a través de condiciones objetivas (posición, tipo de trabajo, condiciones y relaciones laborales) y subjetivas (significados, percepciones y expectativas).

Palabras clave: (in)seguridad laboral, experiencia, formalidad, condiciones objetivas y subjetivas.

¹ Este artículo es resultado del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) titulado “Nuevas incertidumbres en el mundo del trabajo: condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral en México”, coordinado por la Dra. Fiorella Mancini y desarrollado durante el periodo 2018-2020.

² Maestra en Estudios Políticos y Sociales por la UNAM. Candidata a doctora en Sociología por la UNAM. Líneas de investigación: sociología del trabajo, sociología del riesgo y sociología de la cultura. Correo electrónico: anamahega@politicas.unam.mx

Abstract

This study aims to examine the ways the formal workers of Mexico City experience labor (in)security and ponders the objective and subjective conditions it constitutes. It is based on the hypothesis that labor (in)security is a socio-historical phenomenon (spatially and temporally situated) which has become a structural characteristic that is not unique to any one sector of the labor market, although it affects the social life of workers in a differentiated way (meaning it is a heterogeneous, unequal process).

Keywords: job (in)security, experience, formality, objective and subjective conditions.

Resumo

Este estudio busca investigar las formas como los trabajadores formales de la Ciudad de México vivencian la (in)seguridad del trabajo, además de indagar sobre las condiciones objetivas y subjetivas que los configuran. Lo expuesto a partir de la hipótesis de que la (in)seguridad del empleo es un fenómeno sócio-histórico (localizado espacial y temporalmente) que se tornó una característica estructural y que no es exclusivo apenas de un u otro sector del mercado de trabajo, y que, no obstante, no tiene los mismos efectos en la vida social de los trabajadores (o sea, es un proceso heterogéneo e desigual).

Palabras-chave: (in)seguridad del trabajo, experiencia, formalidad, condiciones objetivas y subjetivas.

Introducción

A la pregunta ¿Qué es para usted la (in)seguridad laboral?

*“creo que lo que yo vivo, de no saber si en seis meses me van a recontratar o no, o sea porque pues nuestros contratos son de seis meses” (Alejandra, 29 años).
“que todos los derechos laborales no se cumplan”.*

(Diego, 38 años)

“las personas que están contratadas y tienen miedo que los despidan o tengan miedo en que en algún momento su trabajo se caiga” (Miguel, 35 años).

“que nos quitaran las prestaciones, que nos quitaran el sindicato” (Sonia, 51 años).

Las transformaciones económicas y políticas de las últimas décadas han tenido diversas consecuencias en la vida social. Uno de los ámbitos que se ha ido reconfigurando en consonancia con estas grandes transformaciones es el mundo del trabajo, pues cada vez se hace más referencia al aumento de la informalidad, a la persistencia de trabajos temporales, a la falta de acceso a prestaciones sociales por parte de las y los trabajadores,

a la proliferación de formas de contratación que provocan inestabilidad en el puesto de trabajo, a los bajos salarios, al descenso de la participación sindical, etcétera (ILO, 2004; Tokman, 2006; Rojas y Salas, 2011; Velásquez, 2016; Bensusán, 2016; CEPAL/OIT, 2019; OIT, 2019). Ante este panorama poco alentador, donde sobresale la degradación paulatina de las condiciones laborales que viven millones de trabajadores alrededor del mundo, las ciencias sociales, y en particular los estudios laborales, han empleado una serie de conceptos para tratar de asir la complejidad de estas realidades. Nociones como la de marginalidad, informalidad (Tokman, 2001; Portes y Heller, 2004), precariedad (Guadarrama, Hualde y López, 2016), trabajos atípicos (Reygadas, 2011) o inseguridad laboral (Mancini, 2012, 2017; ILO, 2004; Castel, 2004) dan cuenta de ello. Este abanico conceptual ha tratado de explicar (con sus aportaciones y limitaciones) las dinámicas actuales de las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo.³

En este contexto de nuevos desarrollos tanto teóricos como metodológicos, el principal interés del artículo es problematizar estas transformaciones a la luz de la categoría de (in)seguridad laboral.⁴ Ahora bien, ¿por qué hablar de la (in)seguridad laboral?, ¿qué ventajas teóricas y metodológicas nos aporta esta noción para observar el mundo del trabajo en la actualidad?

Una primera respuesta está relacionada con una premisa general de la investigación: los procesos sociales relacionados con la globalización y la internacionalización de la economía han reconfigurado la dinámica de los mercados de trabajo (Rendon y Salas, 2000; Castel, 2004; Pérez, 2014; Mancini, 2017), llevando a que las relaciones, las condiciones y la organización laboral se deterioren de manera gradual como consecuencia de una serie de procesos como la flexibilización y la reestructuración productiva (Pérez, 2014). Una de las principales novedades de dichos procesos es que este deterioro no es privativo de aquellos sectores del mercado de trabajo que antaño se consideraban como informales, sino que también está presente en los empleos formales o históricamente más protegidos. Esto quiere decir que la (in)seguridad se convierte en un rasgo estructural y relativamente transversal de los mercados de trabajo contemporáneos.

³ Para tener un panorama general acerca de los conceptos que se han empleado en los estudios laborales durante las últimas décadas, se puede consultar García (2011).

⁴ La grafía de (in)seguridad laboral entre paréntesis marca un posicionamiento epistemológico y teórico que involucra pensar esta problemática laboral como un proceso más que como un registro opuesto al de la seguridad, como muy bien Castel (2004) ya lo advertía.

Por otro lado, la segunda premisa de investigación sostiene que ante estas grandes transformaciones y reconfiguraciones de corte estructural e institucional, las y los trabajadores no se consideran como agentes pasivos, sino que se asumen como agentes activos que lidian, actúan y se (des)ajustan ante este panorama incierto de la vida laboral (Mancini, 2017).

Al partir de estas premisas generales estamos considerando, entonces, que el estudio de la (in)seguridad laboral implica abordar toda una serie de cambios tanto a nivel estructural, como a nivel subjetivo del mundo del trabajo, lo cual requiere comprender las condiciones objetivas en donde se desarrolla la vida laboral de las y los trabajadores a lo largo del tiempo (puestos de trabajo, relaciones y condiciones laborales) y, al mismo tiempo, las condiciones subjetivas, es decir, las formas en que éstos asumen, significan y perciben dichas condiciones.

De esta manera, lo que el presente estudio intenta indagar es ¿cómo experimentan la (in)seguridad laboral las y los trabajadores formales de la Ciudad de México? y ¿cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas que configuran a la (in)seguridad laboral?, partiendo de la hipótesis, como ya se ha venido mencionando, de que la (in)seguridad laboral es un fenómeno sociohistórico (situado espacial y temporalmente) que se ha convertido en una característica estructural no privativa del sector formal de los mercados de trabajo, que afecta también al sector formal, que no tiene los mismos efectos sobre la vida de las y los trabajadores (es decir, se trata de un proceso heterogéneo y desigual) y que se configura a través de condiciones objetivas (posición, tipo de trabajo, condiciones y relaciones laborales) y subjetivas (significados, percepciones y expectativas).

Así, el estudio de la (in)seguridad laboral requiere tener en cuenta tres aspectos importantes de corte teórico y metodológico. El primero es situarlo como un proceso, es decir, que no es un evento aislado y único en la vida laboral de las personas, sino un *continuum* que aparece y desaparece dependiendo de ciertos contextos (condiciones objetivas) y decisiones (condiciones subjetivas). El segundo aspecto alude a que la forma en que se experimenta la (in)seguridad es diversa, heterogénea y abre brechas de desigualdad entre diferentes grupos de personas; aunque se reconoce como una característica estructural que no impacta de la misma forma en las y los trabajadores, lo cual depende muchas veces del género, de la escolaridad, la edad y también del sector productivo, del puesto de trabajo y de las relaciones y condiciones laborales. Finalmente, el tercer aspecto

se encuentra vinculado con el anterior, donde se concibe que la (in)seguridad laboral se constituye a través de la interrelación de las condiciones objetivas y subjetivas de las y los trabajadores. Esto no quiere decir que este vínculo se encuentre determinado de manera causal –a condiciones objetivas inseguras, condiciones subjetivas inseguras, o a la inversa–; por el contrario, es importante problematizar este tipo de interrelación porque, como lo mostraremos a lo largo del artículo, no hay una percepción de seguridad absoluta –como ya lo mencionaba Niklas Luhmann (2011) o más recientemente Jens Zinn (2020)–, pues muchas veces las y los trabajadores se sienten inseguros de su futuro laboral inclusive en condiciones óptimas (tener acceso a prestaciones sociales, contar con un puesto de trabajo estable, estar sindicalizado), donde se podría pensar que se sienten inmunes a la incertidumbre.

Por lo anterior, el objetivo principal del artículo es describir la heterogeneidad de experiencias de (in)seguridad laboral que viven las y los trabajadores formales en la Ciudad de México, para cristalizar las condiciones objetivas y subjetivas que configuran dicha experiencia. Para lograr este cometido, el trabajo se divide en tres grandes apartados. En el primero se expone la relevancia de estudiar la (in)seguridad laboral en el caso de las y los trabajadores formales en la Ciudad de México y, a su vez, se delinean algunos rasgos teóricos generales sobre lo que aquí se entiende por (in)seguridad laboral. En el segundo apartado se describe la estrategia metodológica utilizada para el estudio, donde se explican las dimensiones de análisis de la (in)seguridad laboral que se tuvieron en cuenta a la hora de tratar los relatos de las entrevistas. Finalmente, en el tercer apartado se analiza la tipología de experiencias de (in)seguridad laboral que se identificaron a partir de las narrativas de las y los trabajadores, así como las percepciones que tienen los mismos sobre esta esfera de la vida social.

1. La (in)seguridad laboral en la Ciudad de México: enfrentar la contingencia y la incertidumbre del mundo del trabajo

Como ya se ha mencionado, las transformaciones económicas y políticas desde finales de los años setenta han reconfigurado los mercados de trabajo. En términos generales, el desmantelamiento del Estado de bienestar, la globalización y la internacionalización económica han dado paso a una

serie de prácticas que han provocado el deterioro y la inestabilidad de las relaciones y las condiciones laborales (Mancini, 2017; ILO, 2004). Sin embargo, es importante aclarar que no en todos los contextos estos procesos de cambio y transformación han sido los mismos, ni han tenido las mismas consecuencias sobre las y los trabajadores. Por ejemplo, en los países industrializados, donde sí hubo una relativa constitución y fortalecimiento de una sociedad salarial, y donde la relación entre capital y trabajo se encontraba históricamente regulada por instituciones sociales como el Estado de bienestar y los colectivos de trabajadores (Castel, 2004), en los últimos años dichas instituciones e instancias colectivas se fueron retrayendo y cedieron terreno a las lógicas que caracterizan al mercado en la actualidad.

Estas transformaciones estructurales han implicado, entre otras cosas, el impulso de tres procesos sociales importantes: la descolectivización, la individualización y el aumento de la inseguridad (Castel, 2004). Es decir, que las transformaciones de las relaciones laborales y la organización del trabajo han ido dando paso a que sea el trabajador, de manera individual, quien se enfrente y se responsabilice por la contingencia y la incertidumbre de la vida laboral, caracterizada, cada vez más, por la regularidad de la inestabilidad (Mancini, 2017). Como bien lo indica Robert Castel, “asistimos a una responsabilización de los agentes. Son ellos los que deben enfrentar las situaciones, asumir el cambio, hacerse cargo de sí mismos” (2004, 60).

Lo anterior nos plantea un interrogante importante: si en los contextos más desarrollados estos cambios indicaron un giro estructural en las formas de concebir el mundo del trabajo, ¿qué sucedió en aquellos contextos donde la inestabilidad, la informalidad y la precariedad eran características relativamente históricas y de largo aliento, al menos, entre una gran parte de la población trabajadora? En el caso de los llamados países en desarrollo, como México o muchos otros de América Latina, las condiciones de protección y seguridad en el empleo fueron en el pasado más la excepción que la regla (De la Garza, 2010; Pérez, 2014). En efecto, los mercados de trabajo de la región se caracterizaron a lo largo del tiempo por su heterogeneidad, donde el trabajo asalariado no se universalizó, sino que coexistió con otras formas de trabajo (García y Oliveira, 2001; Pacheco, 2015).

Esta situación se agudizó después de la crisis de los años ochenta que, entre otras cosas, conllevó a la implementación de una serie de reformas laborales y del sistema de protección social, que se encaminaron a desfavorecer a las y los trabajadores asalariados (Pérez, 2014). Dichas reformas

en el ámbito laboral, establecidas entre las décadas del ochenta y noventa principalmente, han tenido eco hasta el día de hoy. Ello se evidencia en la tasa de informalidad laboral en México, la cual supera el umbral del 40% para el primer trimestre de 2021. De igual manera, la tasa de ocupación en el sector informal corresponde al 50.8 por ciento; la tasa de condiciones críticas de ocupación oscila alrededor de 25.8 por ciento y la población asalariada alcanza a 65.8 por ciento de la población trabajadora (INEGI, 2021).⁵

En cuanto al caso específico de la Ciudad de México, nuestro ámbito de estudio, la población ocupada está conformada por 3,870,454 trabajadores y trabajadoras (STPS, 2021) y del total de la población de la ciudad, el 66.3 por ciento se encontraba afiliado a algún servicio de salud para el año 2020 (INEGI, 2020).⁶ De esta población ocupada, el grupo de edad más sobresaliente (48%) son las personas que tienen entre 30 y 59 años. A su vez, mientras que en el año 2000 se tenía 6% de población ocupada de 60 años y más, para 2019 esta población se duplicó a 12%. El ingreso promedio de la población ocupada en la ciudad oscila entre 7,500 y 8,000 pesos mensuales, donde las mujeres perciben un ingreso promedio de 6,500 y los hombres de 8,500 pesos (STPS, 2020). En cuanto al trabajo asalariado, 67.9 por ciento de la población ocupada se encuentra en una relación de trabajo, la tasa de condiciones críticas de ocupación alcanza a 29.6 por ciento y la tasa de informalidad laboral es de 49% (INEGI, 2021).

⁵ Considero que esta tasa puede dar una idea general de qué trabajadores viven condiciones laborales inseguras, pues según INEGI, dentro de esta medida se contempla la intensidad de las jornadas laborales, y la relación que éstas tienen con las condiciones salariales “incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos” (INEGI, 11, 2020).

La tasa de informalidad refiere a “los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, así como aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo” (INEGI, 2021, 19).

La tasa de ocupación en el sector informal “considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y sin que se constituyan como empresas, actividades que por lo mismo tienden a concretarse en una muy pequeña escala de operación” (INEGI, 2021, 19).

⁶ El dato proporcionado en el INEGI contempla a la población afiliada a IMSS, IMSS Bienestar, INSABI o Seguro Popular, ISSSTE, instituciones privadas, PEMEX, SDN o SM u otra institución. La Ciudad de México sobresale por ser una de las entidades federativas que tiene menor porcentaje de población afiliada a algún servicio de salud.

Estos datos evidencian, por un lado, que el trabajo asalariado es muy importante en la ciudad, pues más del 50% de la población ocupada se encuentra trabajando bajo este tipo de relación laboral. Por otro lado, los datos también indican que casi la mitad de la población ocupada se encuentra laborando en la informalidad, lo cual tiene diversas implicaciones en sus condiciones laborales. Ya sea que las y los trabajadores se encuentren en el sector formal o informal, un porcentaje importante experimenta condiciones críticas de ocupación en lo relacionado a sus jornadas laborales y sus condiciones salariales; una cantidad mínima de personas se encuentra inscrita a la seguridad social; el porcentaje de adultos mayores que continúan generando algún tipo de bien económico o prestación de un servicio se duplicó en veinte años; y se observa, además, una amplia brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores (García y Oliveira, 1994; Ariza, 2006; Bensusán y Florez, 2020; Peláez y Rodríguez, 2020).

Estos aspectos generales del trabajo en la Ciudad de México nos permiten evidenciar la importancia de estudiar las condiciones y percepciones de la (in)seguridad laboral entre su población trabajadora, especialmente en el caso de las y los trabajadores formales.⁷ Retomando la idea de Bent Flyvbjerg y Lorena Murillo (2005), un caso de estudio relevante para establecer ciertas generalizaciones teóricas sobre un determinado fenómeno social es el que denomina caso crítico. El caso crítico (sector formal en nuestra investigación) permite dar cuenta de cómo si un determinado fenómeno se manifiesta allí (la [in]seguridad laboral), se puede inferir que en los demás casos (sector informal) se va a presentar aún con más fuerza. Además, se insiste, la selección de estudiar procesos de (in)seguridad laboral entre trabajadores formales tiene por objetivo mostrar cómo sectores históricamente más protegidos se encuentran, actualmente, ante un proceso de deterioro de sus condiciones y percepciones laborales.

En ese sentido, uno de los estudios pioneros que ha resaltado la importancia de estudiar el fenómeno de la inseguridad laboral es el realizado en 2004 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta agencia internacional publicó ese año una investigación titulada *Economic security for a better world*, donde se presenta un análisis exhaustivo de las condiciones objetivas y subjetivas de la inseguridad laboral en diferentes países y a partir de un número importante de dimensiones del mundo del trabajo.

⁷ Hay una discusión alrededor de lo que significa el trabajo formal e informal (Portes y Haller, 2004; García, 2011; Raczynski, 1975; Uribe y Ortiz, 2006).

En lo referente a la discusión teórica sobre la noción de inseguridad, la investigación de la OIT reconoce cuatro aspectos centrales. El primero hace referencia a que la inseguridad no se experimenta de la misma manera por parte de todos los trabajadores; dicho en otros términos, la desigualdad social es un componente central para entender la complejidad del fenómeno de la inseguridad.

El segundo aspecto alude a que el fenómeno de la inseguridad es considerado como un rasgo estructural de las sociedades contemporáneas. Para soportar esta premisa se retoma el clásico planteamiento de Ulrich Beck (2011) sobre la sociedad del riesgo, donde se considera que este tipo de sociedades surgen como consecuencia del desarrollo tecnológico, económico y político, junto con una retirada de las instituciones sociales que, antaño, brindaban seguridad y protección a las personas: “la sociedad del riesgo se origina allí donde los sistemas de normas sociales fracasan en relación a la seguridad prometida ante los peligros desatados por la toma de decisiones” (Beck, 2011, 206). Ante la pérdida de estas protecciones institucionales, las personas se encuentran expuestas a nuevos riesgos e incertidumbres sociales. En este sentido, se considera a estos dos aspectos como elementos constitutivos de la inseguridad laboral.

El tercer elemento está relacionado con los efectos subjetivos que estos cambios han producido en las personas. Desde un punto de vista sociológico se puede afirmar que, en consonancia con los cambios estructurales, hay una reconfiguración de la subjetividad de las y los trabajadores, de sus decisiones, percepciones, expectativas y emociones. Esto también implica pensar a las personas como agentes activos que asumen, lidian y responden a estas complejas realidades laborales.

Finalmente, el cuarto aspecto refiere a que la inseguridad laboral es multifacética y heterogénea. Es decir, que puede experimentarse de diversas maneras en diferentes condiciones o dimensiones sociales.

Estos cuatro aspectos desarrollados en la propuesta de la OIT son fundamentales para entender el fenómeno de la inseguridad laboral como un proceso social y sociológico complejo, dinámico, multidimensional y heterogéneo. De allí que planteemos al estudio de la inseguridad como parte de un *continuum* más que a partir de distinciones dicotómicas. Tal como lo menciona Castel, “no habría que oponer inseguridad y protecciones como si pertenecieran a registros opuestos de la experiencia colectiva” (2004, 12). Al reconocer que existe una relación entre estos dos polos y que no son

dos conceptos opuestos, logramos observar sus continuas contradicciones y movimientos a lo largo de la vida laboral de las y los trabajadores, como se expondrá más adelante.

A partir de lo anterior, para el presente estudio, la (in)seguridad laboral puede definirse como un proceso que involucra, por un lado, una serie de condiciones laborales diversas de inestabilidad o irregularidad a lo largo de la vida laboral de las y los trabajadores y, por otro lado, una serie de aspectos subjetivos (percepciones, emociones y significados) que posicionan a las y los trabajadores frente a dichas condiciones y los proyectan hacia el futuro. Esta definición nos permite indagar sobre las condiciones objetivas y subjetivas del fenómeno, la temporalidad y dinamismo de éste y su heterogeneidad. De igual manera, es importante aclarar que si se considera que hay una relación entre la (in)seguridad y la seguridad, como se mencionó con anterioridad, también se debe tener en cuenta lo que se definiría como seguridad. Para esto nos sustentaremos en el trabajo pionero de la OIT (2004), donde se propone que la seguridad laboral implica entenderla a través de siete dimensiones:

1. Seguridad del mercado laboral: oportunidades de empleo adecuadas a través del pleno empleo garantizado por la política macroeconómica.
2. Seguridad del empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulaciones sobre contratación y despidos, imposición de costos a los empleadores por no cumplir con las normas, etcétera.
3. Seguridad profesional: un puesto de trabajo encuadrado como una ocupación o “carrera”, lo que lleva a la delimitación de atribuciones, límites de oficios, calificaciones laborales, etcétera.
4. Seguridad en el trabajo: protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, a través de regulaciones de seguridad y salud, límites en el tiempo de trabajo, horas insociables, trabajo nocturno para mujeres, etcétera.
5. Seguridad de formación profesional: oportunidades generalizadas para obtener y retener habilidades, a través de aprendizajes, capacitación laboral, etcétera.
6. Seguridad de ingresos: protección de ingresos a través de sistemas de fijación de salarios mínimos, indexación salarial, seguridad social integral, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar a aquellos con bajos ingresos, etcétera.

7. Seguridad de representación: protección de la voz colectiva en el mercado laboral, a través de sindicatos independientes y asociaciones de empleadores incorporados económica y políticamente al Estado, con derecho de huelga, etcétera (OIT, 2004, 14).

En este sentido, si consideramos a la (in)seguridad como la inestabilidad o irregularidad de ciertas condiciones laborales, como se explicará en el siguiente apartado con más detalle, dichas condiciones denotan nociones de lo que supone un trabajo seguro, lo que es deseable para el bienestar de las y los trabajadores: “vivir rodeado de sistemas que dan seguridad, que son construcciones complejas y frágiles, las cuales conllevan en sí mismas el riesgo de fallar en su objetivo y de frustrar las expectativas que generan” (Castel, 2004, 13).

Por último, es importante puntualizar que otro aspecto teórico que se tendrá en cuenta para el análisis, es la categoría sociológica de experiencia. Este concepto es central, ya que nos permite dar cuenta de lo vivido, de lo biográfico y de la capacidad reflexiva de las y los trabajadores formales de la Ciudad de México. La categoría de experiencia permite indagar acerca de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo y posibilita identificar las formas en que cada una de las experiencias de (in)seguridad laboral son “auténticas” (Dubet, 2010), es decir, que tienen aspectos personalizados pero que, al mismo tiempo, están construidas socialmente. En otras palabras, la noción de experiencia nos da acceso a aspectos particulares de la vida laboral de las y los trabajadores, pero también nos faculta para ubicarlos en relación con los otros. Asimismo, el concepto de experiencia denota un ejercicio de reflexividad que, en este caso, las y los trabajadores entrevistados realizaron durante el espacio de la entrevista, donde lograron construir una narrativa particular desde lo vivido en el pasado, lo que están viviendo en el presente y lo que esperan del futuro.

2. La tipología como una herramienta analítica para asir la heterogeneidad de las experiencias laborales

Por la naturaleza de las indagaciones del artículo, la metodología utilizada es de corte cualitativo, en tanto el interés principal de la investigación radica en saber cómo se desarrollan las experiencias laborales de las y los

trabajadores formales de la Ciudad de México. A su vez, uno de los primeros pasos de la estrategia metodológica consistió en la elaboración de un proceso de operacionalización del concepto de (in)seguridad laboral para, así, considerar un guion de entrevistas que contuviera las dimensiones y categorías de análisis que permitieran desentramar las características de este fenómeno. Para dicha operacionalización se retomó la propuesta planteada por la OIT (2004) donde, además de las dimensiones consideradas, se entiende a la seguridad en el mundo del trabajo como un derecho básico, premisa que, a su vez, vincula a la seguridad con el concepto clásico (y polémico) de trabajo decente. Escuetamente, el trabajo decente se define como “la oportunidad a acceder a un empleo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social” (Somavía, 2014, 25). A partir de esta conceptualización se tuvieron en cuenta cuatro elementos centrales:

- La trayectoria laboral, con el fin de indagar el pasado laboral de las y los trabajadores, las formas de inserción en el mercado de trabajo, las condiciones laborales que tuvieron a lo largo del tiempo y la toma de decisiones alrededor de dejar un trabajo o aceptarlo.
- Las condiciones de trabajo, para rastrear las condiciones con las que cuentan las personas en su trabajo actual (tipo de contrato y acceso a prestaciones sociales).
- El puesto de trabajo, que nos permite explorar las funciones, las relaciones laborales y el acceso a la capacitación en el empleo actual de las y los trabajadores.
- La percepciones y significados, con el propósito de reconocer las expectativas laborales y el futuro de las personas, las percepciones y significados sobre la (in)seguridad, los significados del trabajo y la satisfacción o insatisfacción en el puesto de trabajo.

Por otro lado, el segundo paso de la estrategia metodológica implicó decidir a quiénes se iba a entrevistar. Para ello se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas (Sampieri, 2016) que incluyó la elección de cinco características de corte sociodemográfico y laboral para saber qué perfiles de trabajadores entrevistar, con el objetivo de que el grupo fuera lo más diverso y heterogéneo posible, tal como se indica en la Tabla 1.

Tabla 1
Características sociodemográficas y laborales

<i>Característica</i>	<i>Descripción</i>
Sociodemográfica	Sexo: indagar la diferenciación de situaciones que viven hombres y mujeres en el lugar de trabajo, las condiciones dispares que pueden experimentar y el papel que el género ocupa en la toma de decisiones en el ámbito laboral.
	Edad: contextualizar algunas experiencias laborales que corresponden a condiciones de trabajo generacionales. Se estableció el rango de edad de 18 a 60 años para observar distinciones de la vida laboral de los jóvenes y los adultos.
	Nivel de escolaridad: se contemplaron dos grupos de personas. El primer grupo de trabajadoras y trabajadores que hayan tenido una escolaridad baja, es decir, que sólo hubiesen cursado hasta la preparatoria o menos; y el segundo grupo de personas con nivel educativo superior.
Laboral	Población ocupada: personas que estuvieran ocupadas al momento de la entrevista, ya que se quería dar cuenta de su vida laboral y de su trabajo actual.
	Trabajadores formales: que las y los trabajadores tuvieran un trabajo formal. Esto supone que al momento de la entrevista, las personas estuvieran contratadas por un empleador bajo una relación laboral soportada por un contrato de trabajo (o que fuesen trabajadores dueños de una microempresa que estuviera formalmente constituida).

Fuente: elaboración propia.

Al tener en cuenta estas cinco variables y elaborar una combinación entre ellas, se identificó una serie de perfiles de entrevistados que arrojaba la realización de, al menos, 21 entrevistas. Sin embargo, por cuestión de dificultades en el acceso a ciertos perfiles, se realizaron 16 entrevistas⁸ de agosto a octubre del año 2019, a ocho mujeres y ocho hombres entre los 18 y 60 años que se encontraban trabajando de manera formal en la Ciudad de México (ver Tabla 2).

⁸ Es importante aclarar que el muestreo por cuotas es una herramienta metodológica que permite tener una diversidad de perfiles de entrevistados. Sin embargo, a lo largo del trabajo de campo, retomando lo planteado por Guber (2013), aunque se establezca una muestra *a priori* en los estudios de carácter cualitativo, la inmersión en el campo conlleva encontrarse con diferentes situaciones que no permiten cumplir a cabalidad con lo establecido.

Tabla 2
Cuotas de entrevistas en profundidad

<i>Entrevistado</i> ⁹	<i>Edad</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Edad</i>	<i>Ocupación</i>
1. Mario	20 años	Ayudante de cocina	9. Víctor	60 años	Jefe operativo
2. José	26 años	Administrativo	10. Roberto	57 años	Dueño de microempresa
3. Laura	32 años	Subjefa de departamento	11. Diego	38 años	Investigador
4. Alejandra	29 años	Química analista	12. Jaime	46 años	Gerente
5. Ana	28 años	Asistente administrativa	13. Miguel	35 años	Dueño de microempresa
6. María	28 años	Enfermera	14. Carolina	36 años	Administrativa
7. Rodrigo	25 años	Jefe de departamento	15. Sonia	51 años	Secretaria
8. Alejandra	35 años	Jefa de departamento	16. Paulina	41 años	Dueña de microempresa

Fuente: elaboración propia.

Estos 16 relatos se convirtieron en la materia prima para dar cuenta de la polifonía de experiencias de (in)seguridad de las y los trabajadores formales en la Ciudad de México. En ese sentido, es conveniente aclarar que entendemos la noción de experiencia derivada de las narrativas como “una experiencia ‘auténtica’, vivida como la expresión de una personalidad” (Dubet, 2010, 93); es decir, como una manifestación de aspectos muy particulares de la vida laboral de las y los trabajadores, pero también, al mismo tiempo, como un constructo social que nos permite “apelar a un código cognitivo que designa las cosas y los sentimientos, que identifica los objetos rebuscando dentro del *stock* cultural disponible” (Dubet, 93, 2010). En otras palabras, la experiencia tampoco se puede entender si no se ubica en determinadas condiciones socioespaciales e históricas particulares y en la posición que ocupan las personas en relación con otras en los diferentes ámbitos de la vida social.

Esta doble constitución del concepto de experiencia, que oscila entre planos individuales y sociales, condujo a identificar en los relatos dos dimensiones de análisis. La primera tiene que ver con las condiciones objetivas del trabajo, que se pueden considerar como las formas en que se establecen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y los aspectos laborales que sostienen esta relación, así como todos los

⁹ Los nombres de las y los entrevistados fueron cambiados.

elementos que caracterizan el puesto de trabajo de las personas. Para ello, se tuvieron en cuenta tres categorías centrales: 1. las condiciones laborales (tipo de contratación, acceso a prestaciones sociales, condiciones salariales y jornada laboral); 2. el puesto de trabajo (ocupación, funciones, lugar de trabajo y acceso a capacitaciones); y 3. las relaciones laborales (vínculos con compañeros de trabajo y con los jefes). Mediante estas tres categorías, las condiciones objetivas del trabajo nos proporcionaron un panorama de lo que experimentan en la actualidad y a lo largo de su vida laboral las y los trabajadores formales en relación con la (in)seguridad.

La segunda dimensión corresponde a las condiciones subjetivas del trabajo, que se definieron como los aspectos que involucran las formas de percibir y significar el trabajo y la (in)seguridad laboral. Aquí también se tuvieron en cuenta tres categorías importantes: 1. las expectativas sobre el presente, el futuro laboral y la vejez; 2. percepciones y significados del trabajo y la (in)seguridad laboral; y 3. toma de decisiones (ingreso al mercado de trabajo, continuar o cambiar de trabajo).

Estas dos dimensiones con sus respectivas categorías analíticas permitieron no sólo resaltar los aspectos particulares de cada relato, sino ir reconociendo elementos similares entre ellos, es decir, localizar regularidades dependiendo de la experiencia laboral de cada uno de las y los entrevistados. Para la sistematización de dichas regularidades se optó por recurrir a un procedimiento metodológico que permitiera encontrar aspectos generales, similares o recurrentes (McKinney, 1969). Así, el procedimiento conocido como el método tipológico fue el recurso analítico que permitió localizar dichas regularidades en los distintos relatos; es decir, aspectos recurrentes o generales que posibilitaron la construcción teórica soportada en la información empírica, de una tipología de las experiencias de la (in) seguridad laboral, entendidas como condiciones laborales estables e inestables que se experimentan a lo largo de la vida y que se van resignificando y percibiendo a lo largo del tiempo.

Es importante resaltar, en ese sentido, que estas estabildades o inestabildades no son necesariamente tránsitos que pueden darse de un puesto de trabajo a otro, sino que, en ocasiones, se viven en un sólo lugar de trabajo en diferentes momentos del tiempo. De igual manera, consideramos que esta díada estabilidad/inestabilidad puede ser definida por la carencia de ciertas condiciones objetivas del ámbito laboral, así como por la forma en que las y los trabajadores juzgan y valoran dichas condiciones, pues aunque se tenga un salario discontinuo donde el pago está sujeto a ciertos

días hábiles o que éste dependa de los servicios que se presten, esto no quiere decir que las personas de manera causal y automática se consideren inestables o incluso (in)seguras. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras que parecen tener unas condiciones óptimas de trabajo, con un salario mensual estable, prestaciones sociales y sindicalizados, pueden llegar a sentir miedo o incertidumbre de perder en un futuro su puesto de trabajo. Esta ambigüedad permite reforzar la premisa formulada por Fiorella Mancini (2017) y Luis Reygadas (2011), donde las condiciones objetivas y subjetivas de la inseguridad laboral muchas veces se encuentran desfasadas. Estos desfases, desde la perspectiva de los autores, se encuentran mediados por las expectativas sociales que las y los trabajadores tienen sobre lo que hacen: “el sentimiento de inseguridad o seguridad laboral 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” (Reygadas, 2011, 281).

Por tanto, la tipología de las experiencias de (in)seguridad laboral que se construyó con base en los relatos, se configura alrededor de tres tipos: a) las experiencias de (in)seguridad laboral de “los de abajo”; b) las experiencias de (in)seguridad laboral de “los estables”; y c) las experiencias de (in)seguridad laboral de “los inestables”. Cada uno de estos tipos está constituido por una serie de características similares y regularidades de las experiencias particulares de cada uno de los entrevistados, las cuales se describirán con más detalle en el siguiente apartado.

Para encontrar estos aspectos generales y comunes que definen a cada uno de los tres tipos, se tuvieron en cuenta tres eventos importantes a lo largo de la vida laboral de las personas. El primer evento tuvo que ver con las formas de inserción al mercado de trabajo (por qué decidieron entrar a trabajar y en qué condiciones lo hicieron); el segundo, la continuidad de la vida laboral (los siguientes trabajos con sus condiciones y por qué se decidió ingresar y dejar de trabajar); y el tercero es el trabajo actual (condiciones laborales y por qué se decide ingresar y continuar en ese puesto de trabajo). Por tanto, la localización de estos tres eventos en cada uno de los relatos permitió encontrar aspectos similares dentro de la heterogeneidad de experiencias:

- a) Las experiencias de (in)seguridad laboral de “los de abajo”: este grupo se encuentra conformado por aquellos trabajadoras y trabajadores

que ingresaron al mercado laboral a muy corta edad, por situaciones personales complicadas y, por tanto, sus primeros trabajos fueron de corta duración y con condiciones laborales inestables (sin contrato de trabajo, sin ningún tipo de prestación social y con bajos salarios). Aun así, a lo largo de su trayectoria laboral se identifican momentos de inflexión que marcaron el rumbo de su presente laboral y les permitieron acceder a condiciones laborales seguras, lo cual los hace percibirse como “los privilegiados”, “los exitosos” o “los prósperos”.

- b) Las experiencias de (in)seguridad laboral de “los estables”: este tipo lo conforman trabajadores y trabajadoras que ingresaron al mercado laboral porque ya habían concluido sus estudios y sus primeros trabajos pueden ser los únicos a lo largo de su vida laboral (para el caso de las personas adultas) o han tenido pocos trabajos (el caso de las personas de mediana edad), en donde las condiciones laborales podrían considerarse como estables y seguras, ya que cuentan en la actualidad con contrato, salarios por encima del promedio y acceso a ciertas prestaciones.
- c) Las experiencias de (in)seguridad laboral de “los inestables”: este tercer grupo está compuesto por aquellas personas que ingresaron al mercado de trabajo en distintas edades, pero que a lo largo de su vida laboral han tenido diversas experiencias y en muchos de estos puestos no han contado con condiciones laborales seguras, pero en otros momentos sí. Es decir, son trayectorias irregulares donde los trabajos actuales pueden proporcionar salarios inestables; el puesto de trabajo no es algo seguro a pesar de que cuentan con un contrato y tienen prestaciones sociales limitadas. Algunos de estos trabajadores, por sus expectativas laborales, no se perciben (in)seguros, aunque sus condiciones son constantemente inestables. Otros, por el contrario, se sienten en la incertidumbre continua sobre todo por las formas de contratación.

3. La tipología de experiencias de (in)seguridad laboral de las y los trabajadores de la Ciudad de México: “los de abajo”, “los estables” y “los inestables”

La tipología como herramienta analítica permitió distinguir rasgos similares y regularidades en la complejidad y particularidad de las experiencias

laborales de cada uno de los entrevistados. De ahí se pudieron identificar los tres tipos ya definidos. Aun así, es importante tener en cuenta que éstos se encuentran caracterizados por una serie de aspectos contradictorios, donde los estables también se sienten (in)seguros o los inestables se perciben seguros, como se verá a continuación.

3.1 Las experiencias laborales (in)seguras de “los de abajo”

Estas experiencias son de aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que ingresaron al mercado de trabajo a muy corta edad (entre los 12 y 16 años), esto debido a que las condiciones económicas de sus familias eran complicadas, porque tomaron la decisión de no continuar estudiando o, en el caso de las mujeres, por convertirse en madres a temprana edad o hacerse cargo de otros miembros de la familia. Algunos tuvieron que interrumpir sus estudios y más adelante continuarlos. Al tener tan corta edad y bajos niveles educativos (por la misma razón), los trabajos a los que tuvieron posibilidad de acceder estas personas se caracterizaban por la falta de cualquier prestación social, la firma de un contrato laboral, salarios bajos y a destajo y jornadas de trabajo extensas.

Yo empecé a trabajar a los 16 años. Mi primer trabajo fue de vender periódicos en el transporte público; más específico, en el Metro [...] porque vender periódicos es muy difícil porque no tienes un contrato o algo que te respalde por si te llega a pasar algo [...] El menos importante fue el de los periódicos porque sufrí mucho, estar ahí pagando 100 pesos diarios, para que no te lleven ante el Cívico, luego que en otra calle te cogen, está, está mal ¿no? No me gusta y claro, pagaban muy poco, o sea, yo sé que no le ganan mucho al periódico, pero, o sea, es muy poco para un joven que es ambicioso (Mario, ayudante de cocina, 20 años).

Al ingresar al mercado laboral bajo estas condiciones, los trabajos posteriores también mantienen estos rasgos característicos en donde las y los trabajadores no logran estabilizarse y esto se cristaliza en el cambio continuo de trabajo y los cortos periodos en los que se mantienen en un mismo puesto. En otras palabras, estas personas experimentan una rotación continua y sus experiencias laborales previas pueden considerarse diversas e inestables.

Yo tenía 15 años cuando empecé a trabajar. He tenido muchos trabajos, muchos y fue por la necesidad de llevar dinero a casa. ¿En qué estuve trabajando? Pues trabajos de muy bajo perfil, bueno algunos, estuve vendiendo celulares, estuve de mesera, estuve cantando en un grupo, versátil. Estuve vendiendo seguros, estuve también modelando vestidos de novia, estuve de edecán. Tuve un puesto de uñas en un mercado, pues es que he hecho muchas cosas en la vida (Paulina, dueña de microempresa, 41 años).

Es importante tener en cuenta que esta rotación continua no sólo depende de las características de inestabilidad del mismo puesto de trabajo, sino que también involucra un proceso de toma de decisión por parte de las personas en donde juega un papel importante tanto el género como la edad. En el caso de las mujeres, el convertirse en madres o tener una pareja las conduce a que tomen la decisión de continuar o dejar un trabajo; por ende, este ritmo discontinuo de su trayectoria al inicio está mediado por el cuidado de los hijos y la adecuación a las dinámicas laborales de la pareja, en donde se llega al acuerdo de que las mujeres son quienes dejan el puesto de trabajo.

Él era un buen ejecutivo de ahí, era uno de los fuertes ahí, entonces no se veía muy bien que los dos estuviéramos trabajando juntos y yo decidí salirme, aparte de que en ese momento con él ya no necesitaba trabajar tanto, él me lo propuso y llegamos al acuerdo de su trabajo al mío, pues mejor el de él y yo me salí (Paulina, dueña de microempresa, 41 años).

Bueno, siempre he pensado en el bienestar de mi familia, directamente de mi hija. Siempre he pensado en eso, pues ya últimamente después de los treinta sí piensa uno en un trabajo estable que sea... aunque sean muchas horas y no te paguen mucho, pero que te den todos esos servicios sociales (Carolina, asistente de dirección, 36 años).

En cuanto a la edad, se evidencia que al ser personas que ingresaron jóvenes al mercado laboral, las posibilidades de encontrar un trabajo formal que les brindara acceso a prestaciones y estabilidad eran limitadas; por esta razón, en el inicio de su trayectoria laboral se ubican en actividades informales del sector servicios. Para el caso de las personas que en ese momento vivían en zonas urbanas como la Ciudad de México, y para el caso de aquellas personas que residían en zonas rurales del país, no sólo el sector servicios se convertía en una opción, también el sector primario brindaba ciertas oportunidades, particularmente actividades como la agricultura.

Ante el contexto laboral contingente, estos trabajadores y trabajadoras experimentaron un punto de inflexión a lo largo de su trayectoria que les permitió insertarse en trabajos formales; sin embargo, esto no significó que sus condiciones laborales mejoraran radicalmente, pues en algunos casos seguir siendo joven se vinculaba con la falta de experiencia laboral y por ende los puestos de trabajo que se ocupaban eran de bajas calificaciones, jornadas laborales extensas y bajas remuneraciones. No obstante, este grupo de trabajadores comenzó a acceder a una serie de prestaciones laborales, como el IMSS, *Afore*, aguinaldo, vacaciones, etcétera. De igual manera, es importante tener en cuenta que este punto de inflexión que implicó el tránsito de lo informal a lo formal por parte de este grupo de personas estuvo sustentado por una serie de condiciones laborales objetivas tanto como por procesos de toma de decisión que involucraron sentimientos, sueños y anhelos. Asimismo, los recursos sociales ocuparon un lugar central para que dichos trabajadores tuvieran la posibilidad de ingresar a estos puestos de trabajo.

Por la idea que yo tenía, porque pues a mí me nació de chiquito y yo quería ser, ahora sí que, de ese mundo quería ser soldado y pues dejé ir una plaza muy buena porque muchos me decían que cómo fui tonto, pero para mí no fue tontés, pues yo me dediqué al ejército y me pensioné a los 38 años (Víctor, jefe de operación, 60 años).

A partir de estas inserciones a actividades laborales formales, la trayectoria de este grupo de trabajadores comenzó a estabilizarse de manera paulatina, por un lado, en lo referente a la mejora de las condiciones laborales y, por otro lado, en lo relacionado con sus percepciones y expectativas. En cuanto a las condiciones laborales, no sólo la obtención de prestaciones sociales como las ya mencionadas jugaron un papel importante, sino también la posibilidad de tener capacitaciones en el puesto de trabajo o tiempo para poder concluir los estudios básicos, lo cual ha hecho que este grupo de trabajadores identifique un conjunto de habilidades, gustos y motivaciones que los ha llevado a ir proyectando su propio futuro. De esta manera, el trabajo se ha convertido en un espacio que los ha ido posicionando frente a sí mismos y frente a los otros, es decir, ha reconfigurado su propia identidad.

Buscar superarse, no estancarse, buscar uno siempre superación y como yo he empezado desde abajo siempre y he llegado a tener puestos; por ejemplo,

el puesto en que estoy, pues es esfuerzo de mi trabajo de que han visto mis cualidades (Víctor, jefe de operación, 60 años).

Soy dueña, no hablo del negocio, hablo de mí, yo soy mi propia empresa por eso me parece ideal, lo que yo decida hacer desde la experiencia que traigo desde... ya la sensatez que vas agarrando, me parece que ya no me arraigo, es que *Almar* [nombre de la empresa] no es el local, *Almar* soy yo y es mi gente, o sea, puede cambiarse de zona, de país, de donde quieras, eres tú y eso yo apenas lo descubrí hace muy poquito tiempo (Paulina, dueña de microempresa, 41 años).

De esta manera, las experiencias laborales (in)seguras de “los de abajo” son aquellas que iniciaron en la adversidad y contingencia que caracteriza al mercado laboral desde hace algunas décadas, ocupando puestos de trabajo inestables tanto en sus condiciones como en su durabilidad, tras lo cual, en un momento particular, se les presentaron a las y los trabajadores formas de acceder a empleos durables que les proporcionaron seguridad y satisfacción personal. Por este motivo, ellos se perciben como los privilegiados, los prósperos, los exitosos, pues desde su perspectiva, gracias a ellos mismos, a sus habilidades o conocimientos, lograron “superar” esa adversidad y la contingencia de sus primeras experiencias laborales. Esto denota ese proceso de individualización de las y los trabajadores en el contexto contemporáneo propuesto por Castel (2004) y Mancini (2017), pues se pone en el centro al “yo” como fuente de la estabilidad.

Almar [nombre de la empresa] se convirtió en algo muy importante para mí, porque es la prueba fehaciente que cuando alguien quiere, puede, que con todo en contra y de verdad con muy pocos estudios, porque ésa es la verdad no tengo estudios, pero tengo *filin* para hacer mis negocios; entonces con todo en contra aun a costa de no saber, no puedes nunca jactarte o escudarte en que no sabes nada, más para no sacar tus talentos adelante (Paulina, dueña de microempresa, 41 años).

3.2 Las experiencias de (in)seguridad laboral de “los estables”

Las experiencias de este grupo de trabajadoras y trabajadores se caracterizan por condiciones laborales óptimas a las cuales han accedido en diferentes momentos de su trayectoria, proporcionándoles ciertos grados de estabilidad a lo largo del tiempo. Conviene subrayar que dentro de este

tipo se pueden evidenciar dos subtipos que entre sí se diferencian y que reafirman una premisa teórica y empírica importante, donde la generación de las y los trabajadores juega un papel trascendental que marca las distintas trayectorias laborales. De esta forma se puede observar a un primer subtipo que involucra a las personas adultas (entre los 45 y 55 años) que se insertaron en puestos de trabajo del sector público o privado y accedieron a un contrato de trabajo indefinido y a una serie de prestaciones sociales que van más allá de la convencionales, como ayuda para capacitación, incentivos por puntualidad, seguro de gastos médicos, diferentes apoyos para los hijos, acceso a préstamos bancarios, etcétera. A su vez, algunas de estas personas han tenido la oportunidad desde el inicio de su vida laboral de ser parte de un sindicato y esto les ha proporcionado diversos beneficios.

Yo entré de base y las prestaciones pues prácticamente vienen siendo las mismas que desde hace 32 años que estoy trabajando, que es en los quinquenios, la ayuda de despensa, la ayuda para servicios, la ayuda para desarrollo y capacitación [...] Desde que yo entré, y como, como entré te digo mi plaza es de base, entonces desde ese momento soy sindicalizada (Sonia, secretaria, 51 años).

Yo entré en noviembre del 96 al programa del Banco. Entré con un programa de becarios, pero ya como parte de Bancomer, así estuve como seis meses de capacitación [...] Ya después de eso, pues ya ahora sí contrato definitivo y a laborar (Jaime, gerente, 46 años).

El segundo subtipo está conformado por personas de mediana edad (entre los 35 y 40 años) que se insertaron al mercado de trabajo cuando concluyeron su formación profesional e ingresaron al sector público o privado y desde el inicio de su trayectoria o de manera paulatina lograron acceder a una serie de prestaciones laborales (salud, aguinaldo, vacaciones, transporte, etcétera). De igual manera, estos trabajadores han podido tener un desarrollo profesional que les ha proporcionado una serie de conocimientos especializados facilitadores de experiencia y de puestos de trabajo con mayor calificación y jerarquía.

Para algunas de estas personas su relación laboral es indefinida (sobre todo para aquellos que están en el sector público), mientras que para otros su estabilidad laboral no está proyectada a largo plazo (a diferencia del otro subtipo), ya que su relación laboral asalariada es a término definido (esto sucede en casos donde la plaza requiere de concurso y el trabajador tiene que competir para asegurar la calidad de definitivo en el puesto).

De igual manera se presentan casos de personas que no tienen una relación laboral asalariada, pero son dueñas de microempresas, las cuales les proporcionan una carrera profesional. En lo relacionado con los salarios y los ritmos de trabajo, este grupo de personas percibe salarios que van de los 20,000 a los 50,000 pesos mensuales, y las jornadas laborales para algunos casos pueden llegar a ser bastante extenuantes, donde se puede llegar a laborar hasta 12 horas, lo cual depende de la carga y las tareas a realizar.

Otro aspecto sobresaliente de estas experiencias es la percepción que las y los trabajadores tienen sobre su profesión, pues consideran que lo que hacen es valioso porque beneficia a los otros. De esta manera, se configura una identidad profesional ligada a lo que puede aportar el trabajo a la sociedad.

Me gusta porque es importante, porque creo que hacemos algo importante, o sea, estamos como al cuidado de que todo funcione para el mayor beneficio de las personas, aunque pareciera que no hacemos nada desde fuera, pero realmente toda esta parte de la legislación y cómo está estructurado el país es así como importante (Rocío, jefa de departamento, 35 años).

El trabajo para mí representa ayudar, o sea yo quiero ayudar en algo, dejar algo, algo que pueda ayudar a la gente que tiene más necesidades. Ese es mi objetivo, en realidad (Diego, investigador, 38 años).

Dichas condiciones laborales de este grupo de trabajadoras y trabajadores posibilitan que se perciban a mediano y largo plazo en el mismo lugar de trabajo. Algunos de ellos que se encuentran en la actualidad en una relación asalariada aspiran a crear su propia empresa, donde puedan continuar con su desarrollo profesional y logren alcanzar una mayor solvencia económica. Otros que no son asalariados y son dueños de una microempresa esperan continuar con su propio negocio y seguir creciendo. Para ellos, el trabajo significa un ámbito de su vida que les proporciona gratificación, gusto, conocimiento y, a su vez, es considerado el principal medio para tener una estabilidad económica tanto propia como familiar y un estilo de vida deseado.

Una actividad que haces por una remuneración en función a tu capacidad de hacer (Jaime, gerente, 46 años).

Pues es algo que te permite desarrollarte profesionalmente de acuerdo con tus gustos, necesidades y además es redituable (Rocío, jefa de departamento, 35 años).

El trabajo me brinda la estabilidad económica para poder mantener mis necesidades, mis gustos, [...] Para poderle brindar lo que un papá [refiriéndose al rol que ella ocupa como madre] tiene que brindarles a sus hijos (Sonia, secretaria, 51 años).

Cabe resaltar que aunque este grupo de personas se perciba como estable en el ámbito laboral y tenga ciertos niveles de seguridad sobre su futuro profesional, esto no quiere decir que no se sientan con cierto grado de incertidumbre y angustia frente a la posible pérdida de algunas de sus condiciones laborales, pues para algunos de ellos las reformas que se realizan continuamente al ámbito laboral y, sobre todo, durante el actual gobierno, han tenido una serie de efectos en sus prestaciones.

Pues por las modificaciones ahorita del nuevo gobierno [...] de la austeridad y todo. Eso lo quitaron a partir de enero, pues todavía el año pasado estuvimos con esa opción de ahorro, pero pues ya no está [...] Quitaron también el de gastos médicos mayores, ese también lo quitaron. Entonces ya no tenemos gastos médicos mayores, sería el ISSSTE y ya (Rocío, jefa de departamento, 35 años).

3.3 Las experiencias de (in)seguridad laboral de “los inestables”

Este tipo cristaliza la heterogeneidad de experiencias laborales (a diferencia de los dos primeros), pues las trayectorias son contingentes y diversas. Aquí, la vida laboral de los trabajadores inició en diferentes tiempos y para algunos dependió de la conclusión de sus estudios universitarios (lo cual implica que su primera experiencia profesional la tuvieron en su servicio social, por ejemplo). A lo largo de sus trayectorias puede haber periodos donde se tiene un puesto de trabajo con condiciones laborales limitadas, ya que los tipos de contrato (eventuales o por honorarios) que prevalecen no proporcionan seguridad.

Trabajo por honorarios, soy autónoma. No tengo ninguna prestación. Tengo un contrato, pero es de prestador de servicios (Laura, subjefa de departamento, 32 años).

Para otros trabajadores, en cambio, la trayectoria inició cuando decidieron dejar de estudiar o a sus familias se les presentaron problemas eco-

nómicos; no tuvieron la posibilidad de obtener un nivel escolar alto, lo cual tuvo como consecuencia que en sus primeros trabajos no se estableciera la relación laboral a través de un contrato y, por ende, no gozaron del acceso a prestaciones sociales y sus salarios fueron muy bajos.

Iba en la prepa, estaba estudiando enfermería técnica y como a mí no me gustaba, estudié el primer semestre y me salí, y me puse a buscar trabajo y a los seis meses volví a entrar a la prepa. Como que mi lapso del segundo semestre del ciclo escolar fue trabajar un tiempo y después estar en la casa, se me fue como, ¿qué te gusta que estuve trabajando?, ¿cómo dos meses, mes y medio? Y me salí y ya me dediqué a cuidar a mi prima y ya después hice mi trámite para entrar otra vez a la prepa (Ana, asistente, 28 años).

En la actualidad, estos trabajadores continúan viviendo momentos prolongados de inestabilidad no sólo por los tipos de contratación, sino también por el salario y el acceso a prestaciones que les garanticen seguridad. Ante este panorama contingente, estas personas recurren a algunas estrategias de asunción de la incertidumbre para poder lidiar con el hecho de que, en cierto tiempo, pueden quedarse sin trabajo o que hasta dentro de tres meses se les pague por el servicio que están brindando. Muchos mencionan, ante este abandono institucional, que el ahorro se convierte en un aspecto fundamental, ya que es clave para vivir en tiempos donde no se percibe el salario o se tiene algún inconveniente de salud.

Ha pasado que no nos pagan, pero pues yo siempre tengo ahí mi ahorro. Y aparte tengo... o sea, el ahorro que lo puedo mover y quitar, pero aparte tengo mis inversiones a plazo fijo (Alejandra, analista, 29 años).

Conclusiones

En el presente artículo nos propusimos describir el repertorio de experiencias de las y los trabajadores de la Ciudad de México para dar cuenta del vínculo entre (in)seguridad y formalidad. De esta manera se pudo evidenciar, a través de las premisas teóricas que se esbozaron en el primer apartado y los relatos de las entrevistas que se expusieron con anterioridad, que esta heterogeneidad de experiencias de (in)seguridad denota una serie de procesos de estabilidad e inestabilidad en el puesto de trabajo, las

posibilidades de acceso a unas condiciones laborales básicas y las diversas formas en que las personas mismas se perciben y significan el trabajo frente a estas situaciones contingentes e inciertas. De esta manera, se pudo cristalizar que, a pesar de que hay diversas trayectorias laborales con aspectos biográficos muy particulares, existe una serie de atributos que diferentes grupos de trabajadores comparte y que expone un conjunto de aspectos importante a considerar cuando se habla de la experiencia de (in)seguridad laboral.

El género, la edad y el nivel de escolaridad juegan un papel crucial para dar cuenta de dichas experiencias; asimismo, las formas de inserción al mercado de trabajo y los procesos de toma de decisión son aspectos fundamentales para entender el curso de las trayectorias laborales. Por lo anterior, el trabajo empírico evidencia, en primer lugar, que las dinámicas de los mercados de trabajo junto con una serie de ajustes institucionales¹⁰ (para el caso de México, la implementación de una política de austeridad en el sector público, impulsada por el gobierno federal actual) han posibilitado que las y los trabajadores perciban cada vez más que tienen menor oportunidad de contar con un puesto de trabajo que les brinde estabilidad a largo plazo, en términos de contratación y de prestaciones, permitiéndoles proyectarse personal y profesionalmente hacia el futuro.

En segundo lugar, puede afirmarse que la (in)seguridad laboral contribuye al aumento de la desigualdad social entre los trabajadores, lo cual produce nuevos ejes de desigualdad individual; las condiciones actuales de los trabajos formales configuran un panorama desigual para aquellos trabajadores que comparten una serie de atributos. Uno de los ejemplos más claros es el caso de los profesionales, pues hay quienes tienen la posibilidad de encontrar un trabajo con condiciones estables, de acuerdo con sus calificaciones, y han podido ascender a lo largo de su trayectoria; y quienes tienen trabajos con contratos a corto plazo, sin acceso a prestaciones laborales ni la posibilidad de tener un desarrollo profesional en el mismo lugar de trabajo, generando así altos niveles de incertidumbre y poca capacidad de control de su propio futuro.

¹⁰ Esta percepción sobre los efectos provocados por los ajustes institucionales es un hallazgo preliminar de las entrevistas; sin embargo, se reconoce que la administración federal actual ha impulsado una serie de reformas que buscan favorecer a los trabajadores, como el aumento del salario mínimo, la modificación de la subcontratación o el fortalecimiento legal de la organización colectiva de los trabajadores (Bensusán y Middlebrook, 2020).

Finalmente, en tercer lugar, retomando lo planteado por Castel (2004), la evidencia empírica nos muestra que los trabajadores formales experimentan una serie de procesos de individualización y descolectivización importantes, donde ellos mismos son los que hacen frente a las contingencias del mundo del trabajo. Esto se cristaliza en sus propios relatos, donde hay una referencia continua del “yo” y de las características que las personas deben tener para salir adelante; expresiones como “el que se muere de hambre es el que no quiere comer” o “no puedes nunca jactarte o escudarte en que no sabes nada para sacar tus talentos adelante”, dan cuenta de este proceso de individualización y, por ende, de descolectivización.

Bibliografía

- Ariza, M. 2006. “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”. En *La situación del trabajo en México*, Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), México: Plaza y Valdés.
- Beck, Ulrich. 2011. “Teoría de la sociedad del riesgo”. En *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Josetxo Berriain (comp.), España: Anthropos.
- Bensusán, G. 2016. *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*, Chile: CEPAL.
- Bensusán, G. y K. Middlebrook. 2020. “Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México”, *Foro internacional*, vol. 60, núm. 3, 985-1039, <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bensusán, G. y N. Florez. 2020. *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*, Chile: CEPAL.
- Castel, Robert. 2004. *La inseguridad social*. Buenos Aires: Manantial.
- CEPAL y OIT. 2019. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Chile: CEPAL; OIT.
- De la Garza Toledo, Enrique. 2010. “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*, E. de la Garza, México: Anthropos; UAM-Iztapalapa.
- Dubet, Francois. 2010. *Sociología de la experiencia*, España: Editorial Complutense.

- Flyvbjerg, Bent y Lorena Murillo Saldaña. 2005. "Cinco equívocos sobre la investigación basada en estudios de caso", *Estudios Sociológicos*, núm. 68, México: El Colegio de México.
- García, B. 2011. "Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores". En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), México: El Colegio de México.
- García, B. y O. Oliveira. 1994. *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México: El Colegio de México.
- Guadarrama, R., A. Hualde y S. López. 2016. *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México: Colegio de la Frontera Norte.
- Guber, R. 2013. *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*, Argentina: Paidós.
- ILO. 2004. *Economic security for a better world*, Suiza: ILO.
- INEGI. 2020a. *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto bimestre de 2019*, México: INEGI.
- INEGI. 2020b. *Porcentaje de la población afiliada a servicios de salud. Cifras 2020*, México: INEGI. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/temas/derechohabiencia/#Informacion_general
- INEGI. 2021. *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto bimestre de 2019*, México: INEGI.
- Luhmann, Niklas. 2011. "El concepto de riesgo". En *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Josetxo Beriain (comp.), España: Anthropos.
- Mancini, F. 2012. "Narrativas de la contingencia: experiencias de riesgo laboral en procesos de transición a la adultez". En *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*, M. Jiménez y R. Boso (coords.), México: UNAM-CRIM.
- Mancini, F. 2017. *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*, México: El Colegio de México; Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- OIT. 2019. *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*, Suiza: OIT.
- Pacheco, E. 2015. "El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual". En *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, Guadarrama, R., A.

- Hualde y S. López (coords.), México: El Colegio de la Frontera Norte y UAM-Cuajimalpa.
- Peláez, C. y S. Rodríguez. 2020. “Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, vol. 6, México: El Colegio de México, DOI: <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Pérez, J. 2014. *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*, Costa Rica: FLACSO.
- Portes, A. y W. Haller. 2004. *La economía informal*, Chile: CEPAL.
- Rendón, T. y C. Salas. 2000. “El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, E. de la Garza (coord.), México: El Colegio de México; FLACSO; UAM; Fondo de Cultura Económica.
- Reygadas, Luis. 2011. “La experiencia de la incertidumbre laboral”. En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, Edith Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), México: El Colegio de México.
- Rojas, G. y C. Salas. 2011. “Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995- 2004”. En *Trabajo global y desigualdades en el mercado de trabajo*, E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), México: El Colegio de México.
- Somavía, J. 2014. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Chile: OIT.
- STPS. 2020. *Información laboral de la Ciudad de México*, México: STPS.
- STPS. 2021. *Información laboral de la Ciudad de México*, México: STPS.
- Tokman, V. 2001. *De la informalidad a la modernidad*, Chile: OIT.
- Tokman, V. 2006. *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, Chile: CEPAL.
- Velásquez, V. 2016. *Regulación del mercado de trabajo y protección social en países de América Latina*, Chile: CEPAL.
- Zinn, Jens O. 2020. *Understanding Risk-Taking*, Australia: Palgrave Macmillan.