

JÓVENES Y SUBJETIVIDADES FRENTE  
A LA INSEGURIDAD LABORAL EN MÉXICO:  
PRÁCTICAS, ESTRATEGIAS Y SIGNIFICADOS

***Young people and subjectivities facing job insecurity in Mexico:  
practices, strategies and meanings***

*Jovens e subjetividades diante da precarização do trabalho no México:  
práticas, estratégias e significados*

**Sergio Adrián Alejandro Randi<sup>1</sup>**

Recibido: 5 de octubre de 2021.  
Corregido: 24 de marzo de 2022.  
Entregado: 31 de marzo de 2022.

**Resumen**

En la presente investigación se aborda la problemática de la inseguridad laboral en los jóvenes trabajadores de la Ciudad de México, analizando, mediante la teoría de Pierre Bourdieu, sus prácticas, estrategias y significados frente a los riesgos laborales. A partir de conceptos como sentido práctico, estrategia o *habitus*, se intenta abordar las distintas experiencias de los jóvenes en su trayectoria laboral y visualizar qué significados les dan a sus prácticas en relación con la inseguridad estructural del mercado de trabajo. Se analizan las formas de agenciamiento que emergen de dichas prácticas y sus limitaciones, así como los ámbitos de socialización de los riesgos que pueden configurarse a partir de la familiarización, la mercantilización o la desmercantilización a partir de políticas públicas. Finalmente, se analizan los hallazgos del trabajo de investigación a partir de entrevistas a jóvenes adultos y se realiza una descripción de las prácticas más relevantes, como el ahorro, la capacitación continua y la auto explotación, que permiten concluir que existe un alto grado de individualización de los riesgos e inseguridad laboral, generando junto a otros factores la ausencia de articulación de demandas colectivas o acción sindical por parte de los jóvenes trabajadores.

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Políticos y Sociales por la UNAM. Becario de doctorado por la UNAM-CONACYT. Líneas de investigación: sociología política-subjetivación política y mundo laboral, jóvenes, precariedad y relaciones laborales, movimientos sociales, formas organizativas y acción colectiva-conflicto social. Correo electrónico: saarandi@gmail.com

**Palabras clave:** jóvenes trabajadores, sentido práctico, estrategia, *habitus*, familiarización, mercantilización, agenciamiento, capacitación continua, autoexplotación, ahorro.

### Abstract

This research addresses the problema of job insecurity in Young workers in Mexico City, analyzing from Pierre Bourdieu's theory their practices, strategies and meanings in the face of occupational hazards. Based on concepts such as practical sense, strategy or *habitus*, an attempt is made to address the different experiences of young people in their work careers and to visualize what meanings they give to their practices in relation to the structural insecurity of the labor market. The forms of agency that emerge from these practices and their limitations are analyzed, as well as the areas of socialization of the risks that can be configured from familiarization, commodification or decommodification from public policies. Finally, the findings of the research work are analyzed from interviews with young adults and a description of the most relevant practices such as saving, continuous training and self-exploitation is made, which allow us to conclude that there is a high degree of individualization of the risks and job insecurity, generating together with other factors, the absence of articulation of collective demands or union action by young workers.

**Keywords:** Young workers, practical sense, strategy, *habitus*, familiarization, commodification, agency, continuous training, self-exploitation, savings.

### Resumo

Esta pesquisa aborda o problema da precarização do trabalho em jovens trabalhadores da Cidade do México, analisando a partir da teoria de Pierre Bourdieu suas práticas, estratégias e significados frente aos riscos ocupacionais. A partir de conceitos como sentido prático, estratégia ou *habitus*, procura-se abordar as diferentes experiências dos jovens em suas carreiras de trabalho e visualizar que significados eles dão às suas práticas em relação à insegurança estrutural do mercado de trabalho. São analisadas as formas de agência que emergem dessas práticas e suas limitações, bem como as áreas de socialização dos riscos que podem se configurar a partir da familiarização, mercantilização ou desmercantilização das políticas públicas. Por fim, analisam-se os resultados do trabalho de investigação a partir de entrevistas a jovens adultos e faz-se uma descrição das práticas mais relevantes como a poupança, a formação contínua e a auto-exploração, que permitem concluir que existe um elevado grau de individualização dos os riscos e a precarização do trabalho, gerando, juntamente como utros fatores, a ausência de articulação das demandas coletivas ou da ação sindical dos jovens trabalhadores.

**Palavras-chave:** jovens trabalhadores, sentido prático, estratégia, *habitus*, familiarização, mercantilização, agência, formação contínua, auto-exploração, poupança.

## Introducción

En el presente artículo intento abordar las prácticas y estrategias que los jóvenes trabajadores construyen a partir de la percepción de inseguridad laboral que se presenta como característica estructural del mercado de trabajo en la Ciudad de México. Las percepciones y significados que los jóvenes trabajadores experimentan y construyen sobre el mundo laboral tienen un correlato con las prácticas y estrategias que desenvuelven en su cotidianidad para afrontar distintos tipos de inseguridades. Me interesa indagar cómo asumen los jóvenes las diversas formas de precariedad, inestabilidad o informalidad que caracterizan al mundo laboral de la Ciudad de México, es decir, estudiar cómo se procesan las inseguridades laborales.

El objetivo principal es analizar las prácticas, estrategias y recursos sociales que los jóvenes trabajadores utilizan frente a los riesgos e inseguridad laboral, con el fin de recuperar el debate acerca de la vinculación entre la estructura social y la agencia en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, nos interesa conocer cómo se socializan los riesgos en el régimen de bienestar mexicano, entendiendo por éste “los modos en que se reparte la producción de bienestar entre el Estado, el mercado y las familias” (Esping-Andersen, 2011, 102). El trabajo de investigación se desarrolló a partir de una perspectiva cualitativa, realizando entrevistas en profundidad a jóvenes trabajadores de la Ciudad de México.

Como hallazgo principal puede mencionarse que la inseguridad laboral es una característica generalizada del mercado laboral de la Ciudad de México y afecta a jóvenes con distintos *habitus* de clase; es decir, a jóvenes tanto de los sectores populares como a aquellos que podrían llamarse privilegiados. Asimismo, las prácticas para sortear los riesgos y la inseguridad laboral son similares en los jóvenes de origen social bajo y alto, siendo las principales el ahorro, la capacitación continua y la auto explotación; dichas prácticas adquieren significados diferentes para unos y otros. Respecto a la estrategia principal de socialización de los riesgos, ésta se orienta hacia la familiarización, la cual es transversal a ambos grupos de jóvenes, ya que la familia es una institución que ocupa un lugar primordial en la sociedad mexicana, aunque en los jóvenes de origen social alto dicha estrategia está subordinada a la mercantilización. Finalmente, el análisis empírico también demuestra la existencia de una individualización de los riesgos laborales, lo que conduce a una naturalización de la inseguridad y a prácticas de

agenciamiento individual. Esto implica el no reconocimiento de la inseguridad laboral como característica estructural del mercado de trabajo y, por tanto, conduce a estrategias que no fomentan la emergencia de la acción colectiva ni la lucha por derechos laborales.

Para responder a los objetivos de investigación, el artículo se estructura de la siguiente manera. Un primer punto de antecedentes de investigación donde se describen las características fundamentales del mercado de trabajo en México y se abordan las principales investigaciones sobre jóvenes, trabajo y subjetividad, detallando los hallazgos principales de los autores. Un segundo apartado donde se precisan las preguntas de investigación y la hipótesis de trabajo. Una tercera sección en la cual se abordan los conceptos principales de Bourdieu (2007) propuestos para el análisis, como *habitus*, prácticas, estrategias y sentido práctico; así como se explicitan los conceptos de seguridad en el empleo y seguridad en el trabajo propuestos por Guy Standing, los cuales se analizan en relación con la inseguridad laboral en el mercado de trabajo de la Ciudad de México. Luego, un cuarto punto donde se presenta la metodología utilizada y las características del muestreo, haciendo explícitas las categorías de sexo, edad, tipo de relación laboral y origen social de las personas entrevistadas. Posteriormente, ya abordando el análisis, se presentan los hallazgos y la discusión. En este apartado se detallan las características de los distintos *habitus* de clase, las prácticas y estrategias de agenciamiento, las estrategias de socialización de los riesgos laborales, las prácticas de los jóvenes para sortear la inseguridad y los significados de la inseguridad laboral entre los jóvenes trabajadores. Para finalizar, reflexionamos sobre la problemática de la inseguridad laboral, la percepción de los jóvenes frente a ésta y las consecuencias de su naturalización en relación con las prácticas de agenciamiento y el mercado de trabajo.

## 1. Antecedentes de la investigación

En México, tras la crisis económica de 1982, se realizaron cambios que transformaron el modelo de acumulación que regía desde los años cuarenta en el país, denominado modelo de industrialización por sustitución de importaciones.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> “Esta política se conoce como la industrialización a través de la sustitución de importaciones (ISI), llamado a sustituir productos que fueron previamente importados

A partir de los cambios en las políticas macroeconómicas dirigidos a complementar la inserción del país a la economía mundial, el crecimiento de la economía mexicana ha sido poco constante y relativamente bajo, afectando invariablemente su capacidad para generar empleo [...] De esta manera, los cambios estructurales que dieron inicio desde 1983, fueron orientados principalmente en dos direcciones. Primero a reducir el tamaño y complejidad del sector público, y segundo, abrir la economía a la competencia internacional buscando con ello reducir las restricciones al comercio y eficientar la modernización económica (Cruz Roa y Herrera 2011, 53-54).

Las transformaciones impuestas dieron lugar a un nuevo patrón de acumulación que privilegia el sector servicios y la apertura comercial, así como la reducción del Estado en el rol de regulador de la economía, acorde con las transformaciones económicas a nivel internacional bajo el influjo de la globalización. Los distintos sectores de la economía sufrirían diversas consecuencias negativas:

El sector agropecuario que sufría ya de estancamiento desde antes de la apertura económica ha sido duramente afectado, al igual que la industria, que ha sufrido una caída en su dinamismo. Mientras tanto, el sector terciario se ha expandido, pero principalmente en puestos no asalariados o de baja productividad en micro-negocios del sector informal que, se sabe, ofrecen condiciones de trabajo precarias (Yaschine, 2014, 196).

Ahora bien, el panorama del mercado laboral tras la desregulación no es muy alentador. Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) a octubre de 2019 muestran una tasa de desocupación baja, de sólo 3.5 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional. Sin embargo, si a este dato le sumamos 7.8 por ciento de la tasa de subocupación, referida a personas que tienen la necesidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda, las personas con problemas de inserción laboral alcanzan el 11.3 por ciento de la PEA (INEGI, 2019). Otro dato alarmante lo constituye la tasa de informalidad laboral, la cual hace referencia a las personas que tienen un vínculo laboral no reconocido por su fuente de trabajo. Los datos

---

por la producción industrial interna. El principal objetivo consistió en hacer más rentable la manufactura nacional. La principal característica de la ISI fueron las altas barreras al comercio [...] Prácticamente cualquier cosa hecha en una nación latinoamericana estaba protegida de la competencia extranjera" (Cruz Roa, J. y Herrera, P., 2011, 51).

a septiembre de 2019 expresan que 56.7 por ciento de la PEA se encuentra en dicha situación (INEGI, 2019).

De acuerdo con tales condiciones del mercado de trabajo, como señala Iliana Yaschine (2014), puede afirmarse que la entrada al mercado laboral por parte de los jóvenes se dará en el marco de distintas situaciones de precariedad e inseguridad laboral. Asimismo, puede visualizarse la existencia de una relación entre el abandono de la escuela y la informalidad laboral; aquellos que no pudieron concluir sus estudios en la escuela<sup>3</sup> mayoritariamente se insertan en el sector informal.

Como afirma Emilia Navarrete respecto a los jóvenes de México:

...a menor nivel escolar, mayor presencia en los sectores informales; aunque casi la mitad de las y los trabajadores jóvenes con estudios de nivel medio superior y más trabajan en el sector informal. No se olvide que tres cuartas partes de los jóvenes activos en 2014 participan en el sector informal (Navarrete, 2018, 154).

Por otra parte, como señalan Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira (2014), las restricciones estructurales como el contexto general de pobreza, marginación y necesidades básicas insatisfechas en México, es aún más adverso para los jóvenes, quienes deben enfrentarse en su curso de vida a diversas situaciones de desventaja y privaciones. En esta línea los autores sostienen:

En México, la pobreza es masiva y la desigualdad social aguda. La mitad de la población (57.7 millones de personas) vive en un hogar que dispone de ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas [...] Sólo el 17.3% de los jóvenes de 14 a 29 años forman parte de un hogar que no reporta ninguna carencia económica o social (Mora Salas y De Oliveira, 2014, 245-246).

Debido a este contexto de desigualdad, pobreza e inseguridad laboral, es pertinente conocer e interpretar las prácticas, estrategias y recursos

<sup>3</sup> “Según los datos del Módulo de Educación Capacitación y Empleo (MECE) de 2009, 32.3% de la PEA empezó a trabajar antes de los 14 años y el 50.6% lo hizo entre los 14 y 19 años (INEGI, 2010) [...] Para 2014, según cifras de la ENOE, del total de jóvenes de 15 años que trabajan, 40.3% no asiste a la escuela, cifra que se incrementa a 76.5% a los 19 años. Es decir, en México, gran parte de los jóvenes inicia su vida laboral a edades tempranas y con una capacitación o formación escolar corta o trunca” (Navarrete, 2018, 149).

que los jóvenes utilizan para sortear dichas condiciones de inseguridad. Por tanto, se intentará asir las distintas prácticas de los jóvenes como expresión de la agencia para procurar adaptarse, transformar o impugnar las estructuras impuestas por el mercado de trabajo. Asimismo, me interesa indagar en las posibles relaciones que establecen a través de sus prácticas con tres instituciones que gestionan distintos derechos o servicios sociales: el Estado, a través de sus políticas sociales entendidas como régimen de bienestar; el mercado, a través de su oferta de servicios sociales; y la familia, como lugar de contención y apoyo para la reproducción social, lo que en la actualidad se considera como trabajo no remunerado. En este sentido, puede hablarse de tres conceptos: mercantilización, desmercantilización y familiarización. El concepto de mercantilización hace referencia al mercado y a la necesidad de las personas de recurrir a servicios sociales monetizados. Su contrario, el concepto de desmercantilización, “aspira a captar el grado en el que los estados de bienestar debilitan el nexo monetario al garantizar unos derechos independientes de la participación en el mercado” (Esping-Andersen, 2011, 64).

Por su parte, el concepto de familiarización se refiere a que

tradicionalmente, la familia ha sido el lugar fundamental donde se han compartido los riesgos de la trayectoria vital. El contrato intergeneracional clásico implicaba que los jóvenes cuidaran de los ancianos a cambio de la transferencia de riqueza de éstos a aquellos (Esping-Andersen, 2011, 61).

La presente investigación se inscribe en el marco de los estudios más amplios sobre el trabajo, los jóvenes y la subjetividad. Entre las investigaciones mexicanas pueden mencionarse a Gonzalo Saraví (2015), Mora Salas y De Oliveira (2008), Navarrete (2018) y Gerardo Hernández (2021). Saraví, en su obra *Juventudes fragmentadas*, propone un análisis de la desigualdad desde la perspectiva de dos grupos de jóvenes de clases privilegiadas y clases populares, señalando el escenario de fragmentación, desigualdad y exclusión, lo cual nos lleva a pensar más en sociedades fragmentadas que en experiencias compartidas, donde las oportunidades se reparten de manera desigual y las instituciones parecen reproducir dichas brechas sociales.

Mora Salas y de Oliveira, en su investigación sobre desigualdades sociales y transición a la adultez en México contemporáneo, sostienen que las categorías de género y extracción social son en suma relevantes para

analizar la transición a la adultez de los jóvenes mexicanos. En tal sentido, afirman: “en consecuencia, el orden y la secuencia, tanto como la temporalidad y la significación social de los eventos-transición [...] a la adultez no pueden analizarse al margen de estos factores condicionantes” (Mora Salas y De Oliveira, 2008, 148).

Navarrete, en su investigación sobre jóvenes y trabajo, pretende conocer si para los jóvenes mexicanos el trabajo es un espacio de inclusión y fuente de derechos ciudadanos. La autora considera que los jóvenes no se preocupan tanto por los derechos laborales tradicionales, sino sólo por el salario o los ingresos. En esta línea concluye que “los jóvenes de hoy nacieron, crecieron y se reproducen en contextos críticos: el no trabajo, el hacinamiento, la búsqueda constante, los períodos de espera entre un empleo y otro, pueden ser prácticas relativamente cotidianas que se resuelven en el hogar” (Navarrete, 2018, 162).

Por otra parte, la tesis de Hernández sobre la comparación de la transición a la adultez de dos generaciones de la Ciudad de México sostiene que la integración social de los jóvenes se enfrenta a diversas incertidumbres estructurales, debido a que el trabajo ya no juega el mismo rol de integración y cohesión social que realizaba en décadas anteriores. Según el autor, las transformaciones sufridas por esta nueva generación también ponen en cuestión los roles tradicionales asignados por género:

en condiciones de vida encarecidas, menos estables que lo que vivieron sus padres y madres, aparece la posibilidad de articular lo que significa la adultez a partir de hechos distintos a encarnar el rol predominante de proveedor o cuidadora (Hernández, 2021, 399-400).

En el contexto latinoamericano, puede citarse el trabajo de Ariel Wilkis y Osvaldo Battistini (2005) sobre la valoración del trabajo y la construcción de identidades en jóvenes trabajadores de una gran empresa automotriz. Los autores realizan su investigación sobre el modelo japonés de organización del trabajo, cómo este influye en los jóvenes trabajadores al momento de valorar el oficio y la manera en que el trabajo construye una subjetividad de empleado privilegiado a partir de la valoración familiar y la identificación con la empresa.

## 2. Preguntas de investigación e hipótesis

¿Qué prácticas y estrategias se presentan como relevantes para los jóvenes en el ámbito laboral y de qué manera se sobreponen a las inseguridades que el mercado de trabajo les impone en sus trayectorias laborales? ¿En qué medida puede afirmarse que las prácticas para enfrentar los riesgos laborales se traducen en acciones de agenciamiento que buscan modificar las consecuencias estructurales del mercado de trabajo? ¿Qué relación se establece entre dichas prácticas que buscan sortear riesgos sociales e instituciones como el Estado, el mercado y la familia?

En el contexto actual de sociedades postindustriales en el marco de la globalización, las estructuras del mercado laboral se vieron trastocadas de manera profunda, mostrando diversas situaciones de inserción laboral que denotan una gran informalidad y heterogeneidad. En tal sentido, como afirma Fiorella Mancini (2014):

En la actualidad, deterioro de condiciones laborales, crecimiento del sector servicios, feminización del mercado laboral, aumento del trabajo por cuenta propia, transformación de los modelos de regulación laboral y reestructuración productiva, conforman marcos históricos referenciales de una etapa en la que la inseguridad laboral se ha intensificado y donde las formas que asume el trabajo en la vida de los trabajadores pueden resultar infinitamente diversas y heterogéneas (Mancini, 2014, 147).

En dicho escenario, los jóvenes tienden a insertarse en condiciones de precariedad e inseguridad laboral que tienen una fuerte impronta en su trayectoria laboral y en su curso de vida, influyendo en la toma de decisiones individuales, en la posibilidad de continuar sus estudios e, incluso, en la decisión de la ampliación familiar. Ahora bien, de qué recursos y/o estrategias y prácticas disponen los jóvenes para enfrentarse a la inseguridad laboral dependerá, en cierta medida, de recursos económicos, redes familiares o amigos, del capital cultural y social de los jóvenes, así como de los contextos impuestos por el mercado de trabajo, tanto como de la protección social o laboral existente.

En tal sentido, la investigación se guiará por una hipótesis que sostiene lo siguiente: las prácticas o estrategias, así como los recursos utilizados por los jóvenes para sortear procesos de inseguridad laboral, están inversamente relacionados con la protección social y/o laboral que brindan las

instituciones públicas. Por tanto, las prácticas y/o estrategias que los jóvenes empleen respecto al ámbito laboral, se orientarán hacia el mercado o la familia, a partir de un proceso de individualización de las responsabilidades sociales que los jóvenes asumen como propias, relativizando el concepto de inseguridad laboral en su percepción.

### 3. Una aproximación teórica a los conceptos Bourdesianos de *habitus*, prácticas y estrategias

Las disposiciones del *habitus* estructuran determinadas prácticas por parte de los agentes, y éstas definen ciertas estrategias que los agentes asumen, adaptándose al campo en cuestión o impugnando las reglas del mismo, dependiendo de la posesión de capital que se demuestre como eficiente en dicho campo. Es decir, el pasado histórico de un sujeto se estructura en su *habitus* a través de la internalización de ciertas disposiciones institucionales que dan lugar a diversas prácticas.

Producto de la historia, el *habitus* origina prácticas, individuales y colectivas, y por ende historia, de acuerdo con los esquemas engendrados por la historia; es el *habitus* el que asegura la presencia activa de las experiencias pasadas que, registradas en cada organismo bajo la forma de esquemas de percepción, de pensamientos y de acción, tienden, con más seguridad que todas las reglas formales y todas las normas explícitas, a garantizar la conformidad de las prácticas y su constancia a través del tiempo (Bourdieu, 2007, 88-89).

Siguiendo a Bourdieu, puede decirse que las prácticas son expresión tanto del *habitus* y sus condiciones de producción como de las condiciones sociales del campo en el cual opera, es decir, el campo laboral.

Las prácticas no se dejan deducir ni de las condiciones presentes que parecen haberlas suscitado ni de las condiciones pasadas que han producido el *habitus*, principio duradero de su producción. No se las puede explicar, pues, sino a condición de vincular las condiciones sociales en las que se ha constituido el *habitus* que las ha engendrado con las condiciones sociales en las que éste opera (Bourdieu, 2007, 91).

Dichas experiencias pasadas se traducen, en un sentido práctico, en estrategias que lejos de ser una reproducción mecanicista del orden social,

se adaptan a condiciones cambiantes. Por tanto, este sentido práctico implica disposiciones del sentir, pensar o actuar que han sido internalizadas a partir del *habitus* y que expresan la posibilidad creativa del sujeto, es decir, su participación en términos de agenciamiento en el campo en cuestión. Sin embargo, las disposiciones se estructuran de manera singular en cada sujeto, las formas que asumen dichas prácticas también se verán modificadas por la singular combinación de los condicionamientos inscritos en los cuerpos. Como señala Bourdieu, las estrategias, lejos de ser una expresión racional que implica una acción consciente orientada a determinados objetivos, son más bien expresión de esas experiencias pasadas, es decir, un sentido práctico que implica ciertos límites y regularidades.

La noción de estrategia es el instrumento de una ruptura con el punto de vista objetivista y con la acción sin agente que supone el estructuralismo (al recurrir, por ejemplo, a la noción de inconsciente). Pero se puede rehusar ver en la estrategia el producto de un programa inconsciente sin hacer de él el producto de un cálculo consciente y racional. Ella es el producto del sentido práctico como sentido del juego, de un juego social particular, históricamente definido, que se adquiere desde la infancia al participar en las actividades sociales (Bourdieu, 2000, 70).

Las prácticas y estrategias, entonces, deben analizarse a partir del sentido práctico que estructura el *habitus* y que en el presente estudio tiene que ver con el análisis de las condiciones sociales de existencia de cada sujeto, su origen social, su nivel de escolaridad, su trayectoria sociolaboral; es decir, elementos que estructuran el *habitus* junto a las condiciones sociales que impone el ámbito laboral como campo en el que opera el agente. Dentro de estas condiciones, Standing señala varios conceptos entre los cuales me interesan los conceptos de seguridad en el empleo y seguridad en el trabajo, que son dos dimensiones que constituyen los rasgos de seguridad laboral en torno al concepto de trabajo decente. El primero implica la estabilidad en el empleo y la protección frente al despido arbitrario y el segundo se refiere a las condiciones de seguridad en el trabajo como protección frente a accidentes y enfermedades, límites a la jornada laboral, trabajo nocturno, etcétera. Por tanto, analizaré estas dos dimensiones como constitutivas del campo laboral, a las cuales los agentes deben enfrentarse con su sentido práctico, sustentándose en las estructuras internalizadas de los *habitus*, según la trayectoria de cada trabajador.

#### 4. Metodología de la investigación y características del muestreo utilizado

La estrategia metodológica utilizada tiene como base el análisis cualitativo de entrevistas en profundidad a jóvenes trabajadores de entre 20 y 34 años que residen en la Ciudad de México. Seleccioné las entrevistas realizadas a partir de un muestreo teórico que tuvo en cuenta categorías como el género, la edad, la escolaridad, la posición (asalariado o no asalariado), la clase (alta o baja) y el sector (formal, informal o autónomo). Así, a partir de una clasificación como formal, informal o autónomo, pude comparar las diversas categorías y arribar a un análisis de las continuidades o elementos que se presentan de manera transversal a las distintas variables, aunque teniendo en cuenta las características propias pertenecientes a cada una de ellas. Asimismo, trabajé con un guion de entrevista que se orientó por el objetivo de obtener información sobre los siguientes tópicos: a) características sociodemográficas, b) trayectoria laboral, c) condiciones y percepciones de inseguridad laboral (condiciones de trabajo, puesto de trabajo y derechos laborales) y d) respuestas objetivas y subjetivas sobre la inseguridad laboral. El trabajo de campo fue realizado en 2019 y su duración fue de alrededor de cuatro meses, en el periodo de agosto a noviembre.

**Cuadro 1**  
**Muestreo realizado a partir de categorías demográficas y sociolaborales**

<i>Cuadro de muestreo con categorías demográficas y laborales</i>							
Entrevista	Sexo	Edad	Origen social	Sector económico	Tipo de empleo	Nivel salarial en pesos mxn	Promedio salarial por origen social
1	Masculino	34	Bajo	Privado	Autónomo	16,000	11,700
2	Masculino	29	Bajo	Privado	Asalariado informal	7,200	11,700
3	Femenino	29	Bajo	Privado	Autónoma	10,000	11,700
4	Masculino	20	Bajo	Privado	Asalariado formal	8,000	11,700
5	Masculino	29	Bajo	Privado	Asalariado informal	12,000	11,700

**Cuadro 1**  
**Muestreo realizado a partir de categorías demográficas y sociolaborales**  
 (continuación)

6	Femenino	34	Bajo	Privado	Autónoma	17,000	11,700
7	Femenino	29	Alto	Público	Asalariada formal	-----	-----
<i>Cuadro de muestreo con categorías demográficas y laborales</i>							
Entrevista	Sexo	Edad	Origen social	Sector económico	Tipo de empleo	Nivel salarial en pesos mxn	Promedio salarial por origen social
8	Masculino	33	Alto	Público	Asalariado formal	20,000	22,000
9	Femenino	32	Alto	Público	Asalariada formal	18,000	22,000
10	Femenino	34	Alto	Público	Asalariada formal	39,000	22,000
11	Femenino	29	Alto	Privado	Asalariada informal	8,000	22,000
12	Masculino	21	Alto	Privado	Patrón	-----	-----
13	Masculino	25	Alto	Público	Asalariado formal	25,000	22,000
14	Femenino	33	Alto	Privado	Asalariada formal	15,000	22,000
15	Masculino	26	Alto	Público	Asalariado formal	29,000	22,000

**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo realizado con jóvenes trabajadores en Ciudad de México.

Como puede observarse en el Cuadro 1, el muestreo realizado abarcó a ocho varones y siete mujeres tanto de origen social bajo como alto. Los entrevistados de origen social bajo trabajan todos en el sector privado y son mayormente asalariados informales o autónomos con un nivel salarial promedio de 11,700 pesos mexicanos mensuales. Los entrevistados de origen social alto trabajan tanto en el sector público como en el sector privado y son en su mayoría asalariados formales, cuyo nivel salarial promedio llega a los 22,000 pesos mexicanos al mes.

El muestreo teórico también pretendía recoger la figura de jefe o patrón, pero sólo conseguimos entrevistar a una persona con ese tipo de empleo y, asimismo, al ser hijo de pequeños empresarios, no trabajaba jornada completa, sino algunas horas al día para colaborar en el emprendimiento familiar.

La metodología se orientó por una perspectiva cualitativa de entrevistas en profundidad semiestructuradas, que ofrecieron la posibilidad de recoger las narrativas sobre la trayectoria laboral, los cambios de empleo o el tiempo muerto entre empleos, tanto como la percepción y significados de los sujetos entrevistados sobre la inseguridad laboral y las prácticas de agenciamiento en torno a las restricciones estructurales del mercado laboral.

## 5. Hallazgos y discusión

### 5.1 *Habitus* y condiciones sociales de origen de los jóvenes trabajadores en la Ciudad de México

El *habitus*, como conjunto de disposiciones que surgen de las condiciones sociales de existencia, supone una estructura internalizada que pone límites y regulaciones a la acción de los agentes, pero permite el desarrollo de la invención creativa y, por tanto, da lugar a unas prácticas de agenciamiento en relación con el campo en el que opera. Los *habitus* pueden distinguirse por su condición social de origen, por la socialización primaria en el ámbito familiar, por la socialización secundaria en el ámbito escolar, así como por trayectorias sociales y laborales que se presentan como experiencia de vida.

Los jóvenes entrevistados pueden distinguirse en dos tipos de *habitus* con respecto a los elementos mencionados. De una parte se encuentran aquellos que provienen de una condición social baja o de clase trabajadora, en cuyo caso los padres no llegaron a completar la secundaria o la preparatoria y que, en términos generales, tampoco sus hijos lo lograron, demostrando la escasa o nula movilidad social entre una generación y la otra. En algunos de los casos analizados se presenta el abandono del padre de la responsabilidad de criar a sus hijos, lo que traslada toda la responsabilidad de la socialización primaria a madres y abuelas. Por otra parte, en este tipo de *habitus* de origen social bajo está presente una pronta necesidad de ofertar la fuerza de trabajo de hijos menores de edad en el mercado laboral o, en su defecto, el trabajo de los hijos en el ámbito de negocios familiares.

En el *habitus* de origen social alto, que podría describirse como clase media o media alta, alguno de los padres o ambos estudiaron como mínimo carreras técnicas, así como licenciaturas o posgrados. Sus hijos tienen estudios de licenciatura o posgrados y algunos de ellos continúan estudiando. En estas narrativas no se presenta la necesidad del trabajo de los hijos a edades tan tempranas o durante la adolescencia, aunque hay excepciones; en la mayoría de los casos, la venta de la fuerza de trabajo comienza a terminar la adolescencia y convertirse en jóvenes adultos.

La distinción realizada entre origen social bajo y alto es una distinción general y flexible que incluye experiencias similares, aunque considero que es una distinción prototípica con fines de comparación. No se pretende con esta diferenciación social una conceptualización al estilo marxista, sino agrupar a los jóvenes de manera flexible por un *habitus* de clase, es decir, a partir de experiencias y no de nivel de ingresos o de escolaridad como únicos indicadores. En tal sentido, las experiencias tienen ciertas tramas de vivencias que hacen que esta distinción sea pertinente, aunque no significa homogeneidad; dentro de cada grupo social existen diversidades y matices que le dan cierta heterogeneidad interna a cada caso. Como afirma Saraví:

... la categoría de clase [que utiliza en su trabajo *Juventudes fragmentadas*], permite agrupar experiencias y condiciones de clase de manera consistente y flexible. [...] Al colocar el foco en la experiencia, es posible abarcar el conjunto de “condiciones materiales derivadas de la inserción de los sujetos en la estructura social”, lo cual “se expresa (no determina) en una experiencia compartida o común de clase” (Saraví, 2015, 29).

A su vez, Hernández anota:

Esto no apunta a la constitución de una identidad de clase, sino –siguiendo a Bourdieu– a un *habitus* entendido como “un sistema de disposiciones socialmente construido a partir de condiciones de experiencia compartidas” (Hernández, 2021, 231).

Algunos relatos de los trabajadores nos permiten visualizar estas diferencias entre los *habitus* de clase. Los trabajadores de origen social bajo señalan lo siguiente:

La familia ha sido un poco difícil por el abandono de un padre, mi mamá ha sido mi mamá y mi papá (trabajador del ámbito gastronómico).

Vender periódicos es muy difícil porque no tienes un contrato o algo que te respalde, por si te llega a pasar algo, porque lo que pasa aquí, aquí en la Ciudad de México... pues no te dejan vender si no tienes permiso [...], los policías del Metro te llevan a un juez cívico y tienes que pagar una multa [...] porque si eres menor de edad no pagas nada pero tienen que ir tus padres y pues claro, mi mamá no tenía tiempo para ir allá porque estaba trabajando ella también (trabajador del ámbito gastronómico).

A los quince años empecé a trabajar porque me sacaron de la escuela y básicamente me dijeron "pues ya encárgate de ti misma" y entré a trabajar en un negocio de aluminio que era de la pareja de mi mamá. De ahí trabajé, o sea, de ahí trabajé hasta los veinte [...] obviamente a la edad a la que empecé, pues tuve que dejar la preparatoria (trabajadora *freelance*, maquillista).

Yo empecé a trabajar prácticamente desde los quince años, mi primer trabajo fue en un taller mecánico con un amigo de la escuela; en lo que estaba viendo si seguía estudiando o no, me fui con él a trabajar y él me ofreció esa oportunidad (trabajador del ámbito de la construcción).

Pues empecé a trabajar, si se puede llamar trabajar, desde la primaria. O sea, yo estaba en tercero o cuarto de primaria y quería dinero, siempre me ha gustado tener dinero y lo que se me antoja comprarlo sin preguntar si puedo o no. Entonces mi familia siempre ha sido... fue muy humilde, mi familia nuclear, lo que es mi mamá, mi abuelita, que fueron las que me criaron, pero me podían dar lo básico, ¿no? (trabajadora de atención al cliente).

Como puede observarse en estas narrativas, los *habitus* que se constituyeron en estos jóvenes dan cuenta de los problemas de socialización primaria por el abandono de la crianza por parte de padres, así como el abandono de la socialización secundaria en el ámbito educativo. Por otra parte, se refleja en estas expresiones la temprana edad a la que empezaron a trabajar los jóvenes, generando situaciones de desventaja al ingresar al mercado laboral por el abandono de la escuela. En contraste con dicha situación, los jóvenes de origen social alto se ven favorecidos en el mercado laboral al continuar sus estudios e ingresar a una edad mayor:

Pues para mí oficialmente es ahorita, que son los veintinueve años y estoy trabajando desde abril. Nada más medio tiempo y ya [...] O sea, ahorita estoy nada más trabajando como en cuestión de poderme apoyar en ciertas cosas para irme a estudiar el doctorado (trabajadora en consultoría de *marketing*).

Yo entré a trabajar hace dos años, cuando tenía veintitrés años [...] Fue mi primer trabajo. Este, estaba haciendo mi servicio social justamente en el SAT, cuando estoy a punto de terminar mi servicio social, el director me invita a trabajar, a quedarme a trabajar [...] Sólo duré un año ahí, porque me ofrecieron este trabajo donde estoy ahorita que está mucho mejor, pero ese fue mi primer empleo (trabajador del área de Administración y Hacienda).

Ay, empecé ¿qué? ¿A los qué? Ay, ¿qué será? Los veinticinco más o menos, veinticuatro o veinticinco años. [...] Sí, o sea, empecé directo con una doctora, este, de asistente [...] Sí. Luego con otro doctor y luego ya se montó el consultorio y ya empecé de lleno ahí (profesionista en odontología y maestra).

Como puede visualizarse en estas narrativas, hay un notable contraste entre las formas en que los jóvenes de origen social bajo y alto ingresan al mercado de trabajo. Asimismo, al poseer los segundos un mayor capital cultural debido a la continuidad de su socialización en el ámbito educativo superior, tienen oportunidades de encontrar trabajos mejor remunerados y con mejores condiciones de empleo que los de origen social bajo. Como bien señala Saraví:

En México, la diferencia que hace la escuela no compensa la desigualdad de origen de los estudiantes, sino que al contrario la refuerza y la potencia. Las desigualdades del entorno (el hogar) se superponen con las desigualdades de la oferta (la escuela), dando por resultado la peor de las combinaciones posibles: las escuelas con mejor desempeño son también las que concentran a los estudiantes con capital cultural escolar y condiciones socioeconómicas más altas; las escuelas con menor desempeño concentran a los estudiantes menos favorecidos. En lugar de una escuela que favorece la igualdad de oportunidades, la escuela ensancha las brechas de la desigualdad (Saraví, 2015, 17).

Sin embargo, como señalé con anterioridad, las prácticas no surgen sólo del *habitus* y de sus condiciones sociales de producción, sino también de las condiciones sociales en las que opera el agente, es decir, de los condicionamientos impuestos por el mercado de trabajo. Analizar las condiciones laborales en las cuales se insertan los jóvenes, nos muestra los diferentes riesgos laborales a los que deben enfrentarse.

## 5.2 El sentido práctico frente a los riesgos laborales: prácticas y estrategias de agenciamiento

Las condiciones sociales presentes en el mercado de trabajo mexicano se caracterizan, en general, por una gran informalidad, trabajo precario y condiciones de contratación inestables. Navarrete señala que estas condiciones afectan severamente a los jóvenes y los dejan en una situación de vulnerabilidad y desprotección, alejándolos de la ciudadanía social:

En el caso de los jóvenes que trabajan en México, la gran mayoría inmersa en trabajos sin garantías de protección, frente a riesgos y sin asistencia médica ni seguridad laboral, están frente a una situación de desprotección y desamparo; incluso aquellos que trabajan en espacios más acotados y seguros, no gozan tampoco de una serie de servicios como el acceso a una vivienda digna, a un espacio propio para su desarrollo (Navarrete, 2018, 162).

Como lo certifican los jóvenes trabajadores en sus narrativas, el ingreso al mercado de trabajo —sobre todo para aquellos que provienen de sectores sociales más vulnerables o de un origen social bajo—, se caracteriza por trabajos eventuales, sin contrato, sin seguro social y con magros salarios. Utilizando el concepto de Standing de seguridad en el empleo, ésta no está garantizada debido a que no existe estabilidad contractual ni protección frente a despidos, pero tampoco la seguridad en el trabajo que hace referencia a las condiciones laborales de protección frente a accidentes o enfermedades o a los límites a la jornada laboral, ya que en ocasiones no existe protección por medio de la seguridad social y las jornadas pueden extenderse más allá de las ocho horas. Como puede visualizarse en las siguientes narrativas de jóvenes trabajadores, la problemática de la inseguridad laboral que se experimenta cotidianamente parece no depender del origen social, el nivel de escolarización o el *habitus* de los trabajadores. Al contrario, lejos de estar relacionada con características de los trabajadores, puede hipotetizarse que las características de precariedad, inseguridad o informalidad, son cualidades generales del mercado de trabajo en la Ciudad de México. Esto puede estar relacionado con el retroceso y la burocratización de la lucha sindical; el modelo sindical es percibido como poco democrático y sus dirigentes como “corruptos” que realizan negocios para su enriquecimiento personal, alejándose de las bases trabajadoras. Como señala Enrique de la Garza Toledo, si bien en México no hubo un retroceso

del nivel de sindicalización, sí hubo una política sindical corporativa que limitó el accionar sindical independiente y facilitó la flexibilización laboral, al amparo de las negociaciones con empresas y el Estado:

La tasa de sindicalización no cambió mucho entre 1991 y 1998 en la manufactura, a diferencia de la mayoría de los países, en los que ésta disminuyó. La explicación puede tener dos vertientes: la primera como consecuencia del pacto corporativo de protección mutua entre Estado y sindicatos. Aunque este pacto ha sufrido con el neoliberalismo, no se ha roto: los líderes sindicales cada vez han tenido menos que ofrecer a sus agremiados, pero han sido útiles para apoyar las políticas de contención de los salarios y de flexibilización de las grandes empresas. La segunda, por el lado de las políticas gerenciales, ha predominado la lógica del contrato de protección, aun en sindicatos que estrictamente no lo son: en las condiciones mexicanas es mejor tener sindicato, cuyos líderes pueden llegar a acuerdos apoyados por el Estado, evitando los peligros de la eventual formación de sindicatos independientes (De la Garza Toledo, 2006, 177).

Asimismo, la heterogeneización del mercado de trabajo y las diversas trayectorias laborales –que difícilmente pueden asumir la forma de una carrera laboral continua como lo era antaño– señalan que los jóvenes de hoy tienen otra relación con el trabajo que quizá se oriente por un vínculo más instrumental, más orientado a sortear dificultades socioeconómicas o a satisfacer demandas individuales,<sup>4</sup> problematizando la emergencia de demandas colectivas o un reconocimiento para sí en términos de clase. Esto se hace evidente al analizar las formas de contratación más comunes entre los trabajadores. Lejos de existir un convenio colectivo que iguale sus formas de ingreso al mercado de trabajo y les brinde estabilidad, los jóvenes se vinculan al ámbito laboral a partir de nombramientos, relaciones de confianza, honorarios, relaciones informales o contratos eventuales. En tal sentido, es pertinente indagar ¿cómo constriñen este tipo de condiciones

<sup>4</sup> Estos cambios en la subjetividad de los jóvenes trabajadores también se producen por la existencia de nuevas formas de organizar el trabajo dentro de la empresa. Esto puede visualizarse en grandes empresas automotrices como Toyota, que según indican Wilkis y Battistini (2005) buscan una integración vertical de sus jóvenes trabajadores: “La integración buscada descansa en las relaciones entre los propios trabajadores y entre estos y sus superiores [...] pretendiendo la identificación de los trabajadores con la empresa en su conjunto. Los trabajadores más dedicados y cooperativos son recompensados mediante promociones más rápidas, mientras que las ovejas negras son excluidas” (Coutrot, 1999, citado por Wilkis y Battistini, 2005).

laborales la emergencia de demandas colectivas?, ¿por qué los sindicatos existentes no son ámbitos de organización legítimos para la mayoría de los jóvenes entrevistados?, ¿estamos ante una transformación de las subjetividades de los jóvenes trabajadores que sustituyen la lucha colectiva por el agenciamiento individual?

Estas preguntas me permiten suponer que las transformaciones en el mercado de trabajo, con su falta de estabilidad, sus formas de contratación precarias, la informalidad y, en cierta medida, la dificultad de realizar una carrera laboral, producen un debilitamiento del vínculo laboral, diversifican las condiciones laborales entre los trabajadores y dificultan en ciertos casos la construcción de una identidad colectiva. Asimismo, al dividirse la carrera laboral en periodos más cortos de tiempo, los trabajadores siempre son recién llegados o puestos “a prueba”, lo que implica que en lugar de una organización o demanda colectiva prevalezca el agenciamiento individual orientado a lograr un reconocimiento individual por parte de la empresa para lograr la estabilidad. En ese sentido, la seguridad en el empleo y la estabilidad frente a los despidos no está garantizada. Al contrario, la inseguridad laboral es una característica fundamental del mercado de trabajo de la Ciudad de México que se presenta de manera transversal en ambos grupos de jóvenes. Al respecto, los trabajadores afirman a partir de sus narrativas:

No había un horario establecido, o sea, porque yo todavía venía al laboratorio. De hecho, todavía era muy ilusa y pensé que iba a poder terminar la tesis y los proyectos que llevábamos y el trabajo y no fue así, porque a pesar de que en las semanas nos rolaban, pues era mucho trabajo (licenciada en química, trabajadora del programa televisivo de Azteca 7, “El Hormiguero”).

Trabajo por honorarios, ahora sí que solamente soy personal externo [...] tipo *outsourcing*, pero en realidad a mí quien me está contratando es la Universidad de Perote, Veracruz; entonces es como una subcontratación por así decirlo, no somos parte del gobierno en realidad, aunque trabajamos en el gobierno [...] Hacen contratos por un año, pero como eres de honorarios pues te pueden correr el día que ellos quieran; o sea no, no están obligados a nada. O sea, me pueden decir el lunes ya no trabajas aquí y no pasa absolutamente nada (trabajador del Instituto de Administración y Avalúo de Bienes Nacionales-Secretaría de Hacienda).

Cuando tengo algún problema de salud es hablarlo primeramente con mi patrón, con mi maestro al frente y también con el dueño del proyecto; avisar.

Yo tengo la oportunidad de faltar ¿no? No es obligación, precisamente porque no hay un contrato, no tengo obligación de más. Solamente se me descuenta el día que falte, o los días que falte. No es recomendable porque en este tipo de trabajos, eso influye mucho en lo que son los patrones (trabajador de la construcción).

Es un nombramiento. Es un vínculo de confianza, es una designación en la cual mi jefe dice yo confío en ti, te pongo en este puesto y de alguna manera también es una posición si se quiere precaria, porque no hay algún acto contractual ni mucho menos (trabajador del Consejo de Evaluación de Desarrollo Social de la Ciudad de México).

Como se observa a partir de estas narrativas, los trabajadores de origen social alto pierden dicha seguridad al estar vinculados tanto por nombramiento o confianza como a través de contratación por honorarios, debido a que su desvinculación del puesto laboral puede ser realizada en cualquier momento sin la mediación de un contrato que establezca cierta estabilidad y seguridad. Por otra parte, los trabajadores de origen social bajo muchas veces trabajan por su cuenta; aunque se vinculen con jefes o superiores de su ámbito laboral, no poseen contrato de trabajo; por tanto, el vínculo laboral puede calificarse como informal.

Respecto a la seguridad en el trabajo, se puede decir que no existen limitaciones claras a la jornada laboral. Para quienes tienen un origen social alto y trabajan en puestos de confianza u honorarios, la carga de trabajo que deben asumir los obliga a realizar jornadas más largas, sin ser reconocidas como horas extras. Para quienes tienen un origen social bajo, sucede algo similar, los límites a la jornada laboral son confusos o prácticamente no existen; hasta no terminar con la tarea asignada deben continuar laborando. Además, para los trabajadores informales no están garantizados los días por incapacidad, ni la remuneración en caso de tener que ausentarse del trabajo. Es decir, ambos conceptos que hacen referencia a la seguridad laboral del trabajo decente muestran una fragilidad en los ámbitos laborales de los jóvenes trabajadores de origen social alto y están prácticamente ausentes en aquellos donde se integran los trabajadores de origen social bajo.

### 5.3 Las prácticas de los jóvenes trabajadores: ahorro, capacitación continua y autoexplotación

Aunque pudiera pensarse desde la teoría que los jóvenes trabajadores recurrirían a diversas prácticas según su origen social o *habitus*, sostengo que en la praxis que los lleva a sortear las inseguridades laborales hay una confluencia de prácticas de los jóvenes de origen social bajo y de origen social alto. En tal sentido, puede decirse que esto sucede a pesar de que el mercado laboral genere cada vez más situaciones de heterogeneidad de las condiciones laborales, ya que las características dominantes son la inseguridad, la precariedad y la inestabilidad. Los jóvenes de origen social bajo se orientan, en general, por prácticas económicas que hacen referencia al ahorro como forma de solventar problemas en momentos difíciles. En referencia a dichas prácticas, la mayoría de ellos recurren a familiares o amigos en caso de necesitar un apoyo económico o de otro tipo, pero siempre mencionando que en caso de vivir situaciones problemáticas como enfermedades, accidentes de un familiar, embarazo u otras situaciones, avisarían en primer lugar a su jefe (o patrón) para tratar de encontrar la solución al problema. No obstante, la mayor parte de ellos no poseen un contrato de trabajo, trabajan por cuenta propia o son *freelancers*, por lo que en dicho caso se les descuenta el día de salario o directamente lo pierden. El salario promedio de dichos trabajadores es de 11,700 pesos mexicanos al mes y en general realizan aportes económicos en su hogar. Quienes reciben bajos salarios son personas que se sustentan con lo que tienen y tratan de minimizar sus gastos, quizá también por las disposiciones del *habitus*, debido que provienen de familias de origen social bajo. En lugar de recurrir a la utilización de préstamos o tarjetas de crédito, algunos se sirven de tandas que facilitan el ahorro necesario para afrontar sus gastos.

Otra característica importante de estos jóvenes es que en la mayoría de los casos muestran una disposición e interés por aprender y superarse a sí mismos, ya sea en el propio ámbito laboral o tomando cursos en horarios extralaborales, lo que nos conduce a otra práctica que podría denominarse capacitación continua. La capacitación continua o formación permanente está relacionada con el auge de las teorías del emprendedurismo en el marco de la dominación cultural del neoliberalismo. Como afirma Julie A. Wilson, es una carrera que no tiene fin, orientada siempre a superar obstáculos, maximizar ganancias y ser más rentable a los ojos del capital:

The neoliberal subject is focused solely on self-appreciation in all arenas of their lives. In other words, self appreciating individualism turns life into a boundless project of growth. As human capital, the self is something that can always be further developed, expanded, maximized, and optimized. There is no endpoint, no arrival time, only a never-ending process of speculation. Self-fulfillment is impossible because there is always potential for more self-appreciation (Wilson, 2018, 65).

Este tipo de capacitación constante significa ser un mejor producto para venderse en el mercado, ocupar el tiempo libre no en ocio o entretenimiento, sino en adquirir nuevas habilidades, destrezas, *skills*, para estar preparado para los desafíos que el mercado laboral me impone. Según afirma Byung-Chul Han, esta libertad de poder hacer que parece no tener límites, puede generar nuevas coacciones; el “individuo como proyecto” en una sociedad altamente competitiva y bajo la cual recaen todas las consecuencias de su éxito o de su fracaso, se somete a una nueva forma de subjetivación orientada a mejorar siempre, a una mayor auto explotación. Siguiendo al autor, la libertad que parecía liberar al hombre de sus ataduras, se convierte en una nueva fuente de coacción, generando un sujeto sometido por la competitividad, la eficiencia y la rentabilidad del mercado.

El sujeto del rendimiento, que se pretende libre, es en realidad un esclavo. Es un esclavo absoluto, en la medida en que sin amo alguno se explota a sí mismo de forma voluntaria. No tiene frente a sí un amo que lo obligue a trabajar. El sujeto del rendimiento absolutiza la mera vida y trabaja (Byung-Chul Han, 2014, 12).

De esta manera, según Byung-Chul Han, se puede afirmar que “el espacio de rentabilidad es la vida misma y su libertad, dado que la explotación no recae solamente en el trabajo productivo, sino en las relaciones sociales, las emociones, la comunicación, el juego” (2014, 14). Este tipo de disposición a constituirse en objeto rentable para el mercado está relacionado con otra de las prácticas mencionadas, que implica trabajar en dos empleos simultáneamente o trabajar jornadas más extensas cuando hay más oportunidad de trabajar, dando lugar a prácticas de auto explotación.

En definitiva, se puede indicar que las prácticas de ahorro, capacitación continua y auto explotación, lejos de estar orientadas por deseos o expectativas (de consumo, de viajes, de proyecto de vida), parecen estar motivadas por la necesidad de sortear riesgos laborales y cubrir necesidades

ante emergencias. Así, el ahorro y la austeridad, en lugar de presentarse como una forma de planificación económica para satisfacer expectativas de su proyecto de vida, se ponen en práctica para cubrir posibles situaciones riesgosas en el futuro. Las siguientes narrativas nos muestran las diversas prácticas de jóvenes de origen social bajo orientadas al ahorro y a la capacitación continua, aunque recurriendo al mercado para cubrir sus necesidades respecto a cuestiones puntuales. Si bien no se menciona de forma directa, la práctica de la auto explotación está fuertemente relacionada con la práctica del ahorro, ya que necesitan realizar jornadas de trabajo más extensas para cubrir sus necesidades y poder ahorrar para sortear los riesgos laborales.

Las deudas no me gustan para nada. Fíjate que sí lo han llevado a cabo mis papás. Sí, varias de las cosas que tenemos en el hogar gracias a préstamos, pero yo los he visto, ¿no? He visto lo que es estar estresado por pagar. A partir de eso yo tengo esa mentalidad de tratar de ahorrar, de llevar mis propios ahorros y lo que yo quiera comprar, juntar, juntar primero y marcarme eso de no, de depender lo menos que se pueda de préstamos (trabajador informal, sector de la construcción).

Yo regularmente... yo regularmente tengo guardado dinero que es como intocable, por una emergencia, entonces... pero hay veces que tengo que tocarlo para cubrir como los gastos, porque no ha salido tal pago o algo por el estilo, y en el caso de eso, recurro a mis hermanas (trabajadora *freelance*, maquillista).

Tengo un amigo, mayor, muy mayor que conocí [...] en la empresa en la que tuve que andar viajando, fue mi supervisor, hicimos muy buena relación, tanto que es como mi padre y soy su hija. Y él es el que a veces me apoya en cuanto al dinero. A lo mejor no me lo regalará siempre, pero sí me dice: "pues ahí está y como puedas me lo pagas". Él es el que me apoya (trabajadora por cuenta propia, peluquera).

El proyecto es ahorrar en estos momentos, tengo varios cursos, varios cursos que tengo ahí, pero es dinero, todo es dinero. Entonces, juntar dinero para poder entrar a esos cursos. Mi proyecto es a más tardar de aquí a tres meses entrar a cursos de electrónica porque yo sí tengo nociones, pero es autodidacta, entonces yo quisiera más este... ponerlo en papel, ya formalizar mis conocimientos (trabajador informal, sector construcción).

En cuanto a los jóvenes de origen social alto, algunos sostienen la necesidad de realizar doble trabajo, es decir, una de las prácticas es la auto explotación; tener alternativas laborales o realizar trabajos simultáneos para sostenerse en caso de necesitarlo. Esto significa que la práctica de la auto explotación se repite en trabajadores de origen social bajo y alto, dando un significado preponderantemente económico al trabajo. Por tanto, los trabajadores de origen social alto no trabajan sólo por el placer de desarrollar una profesión u ocupar un cargo determinado para poder crecer en la empresa; en los sectores más altos también se presenta la necesidad de trabajar al punto de necesitar más de un empleo a la vez.

En cuanto a las condiciones laborales, la media de los salarios de aquellos jóvenes que poseen estudios de licenciatura u otros superiores ronda los 22,000 pesos mexicanos mensuales. No obstante, aquellos que trabajan en relación de dependencia con el Estado tienen ingresos superiores a los del sector privado. Al poseer más recursos económicos (ahorros), tienden a contratar servicios como la AFORE –para asegurarse una pensión en la vejez– o incluso realizan inversiones bancarias para acumular sus ahorros.

Este interesante contraste muestra, por una parte, que para acceder a servicios monetarizados, es necesario tener salarios suficientes y algún tipo de estabilidad laboral; es decir, un contrato o relación laboral formal. Pero lo que puede visualizarse aquí, es que también los trabajadores de sectores más altos recurren a la práctica del ahorro, al igual que los sectores sociales bajos; sin embargo, los primeros lo hacen a través de inversiones o la contratación de seguros para la vejez.

Yo gané mucho dinero y ese dinero yo lo tengo invertido. Entonces eso, tengo plazos fijos, tengo uno, así como de seis meses, tres meses, un mes y aparte la verdad es que me considero una persona bastante ahorradora. Entonces, del dinero que entra, cien por ciento que me entra a mí mensual [...] yo tengo permitido el veinte por ciento gastar en mí, o sea, como en la vida [...] Y lo demás, lo guardo, lo ahorro. Y, por ejemplo, sí ha pasado que no nos pagan, pero pues yo siempre tengo ahí mi ahorro (trabajadora, investigadora en Ciencias Químicas en la UNAM).

Siempre he dobleteado en el trabajo, o sea, siempre he tenido dos o tres trabajos adicionales, eso sí lo he tenido. Incluso ahorita estoy trabajando en *freelance*, pero no es inmediato el recurso, entonces también tengo que organizarme en mis tiempos para saber cuándo voy a ser beneficiado, cuándo

voy a poder utilizar ese ingreso. Cuando he necesitado recorro a mi familia, pero es en muy contadas ocasiones (trabajador *freelance*, área de *marketing* digital).

El primero ha sido con lo que hacemos por fuera y sobre todo con lo que hace [mi esposa] ahora y en términos generales siempre ha sucedido que en los casos más extremos el abuelo es quien nos ayuda [...] [y luego] pues hacer lo necesario, o sea, me refiero, insistir para poder tener trabajo. O digamos como esto que intento hacer muchas veces, como tratar de ser mucho más organizado y mucho más proactivo, bueno al menos organizado con los recursos (trabajador, área de gobierno).

Tengo aparte de mi AFORE... tenemos una cuenta de inversión porque sabemos... bueno antes de entrar a la docencia que yo no era asalariada, pues sabíamos que si no juntábamos algo como odontólogos nos iban a dar ochenta años e íbamos a tener que seguir trabajando. Entonces, este... un fondo de inversión, un fondo de ahorro para que a los... o a veinticinco años para tener pues un dinero guardado y para ya cuando nos retiremos (trabajadora, profesional odontóloga y maestra).

#### **5.4 Estrategias de los jóvenes trabajadores: entre la familiarización y la mercantilización de los riesgos laborales**

Las estrategias aquí analizadas señalan diversas formas de sobreponerse a las inseguridades laborales por parte de los jóvenes. A pesar de las diferencias entre ambos grupos, mayoritariamente se orientan por estrategias de adaptación, que se enmarcan en un contexto político y social más amplio con ciertos retrocesos en la organización colectiva de los trabajadores y una fuerte ofensiva del capital, donde éste ha ganado terreno a nivel cultural e ideológico,<sup>5</sup> situación que produce la ausencia de estrategias dirigidas a conquistar derechos laborales.

En ese sentido, la estrategia dominante puede designarse familiarización de los riesgos, la cual se establece como principal entre los trabajadores

<sup>5</sup> “Determinados marcos ideológico-culturales son establecidos para contrarrestar o diluir las fuerzas colectivas que pueden encausar alguna acción directa contra las medidas dirigidas a flexibilizar el trabajo [...] La puesta en marcha de diferentes dispositivos culturales, superpuestos a la acción del capital, condiciona y neutraliza la organización del trabajo frente al capital, aun con anterioridad a la manifestación explícita de la resistencia de la población trabajadora” (Battistini, 2018, 113).

de origen social bajo. Esta estrategia, sin embargo, ocupa un lugar subordinado entre los jóvenes de origen social alto, debido a que en este último caso la estrategia de familiarización se combina con la estrategia de mercantilización, que se presenta como preponderante. Como es en el ámbito familiar donde los jóvenes trabajadores de origen social bajo encuentran respuestas a las demandas de seguridad, es necesario señalar que esta estrategia no se limita a relaciones de parentesco.<sup>6</sup> Como señala Juliana Martínez Franzoni, estas relaciones involucran tanto relaciones materiales, de cuidados, como afectivas y son más extensas que el parentesco, incluyendo amistades, personas cercanas y relaciones fraternales que constituyen redes de apoyo.

En cuanto a los trabajadores de origen social alto, sus salarios son más elevados y eso les permite acceder a bienes monetarizados. La mayoría de ellos, ante una situación compleja o problemática, intentan buscar una solución por sí mismos y a partir de la utilización de sus recursos. La vinculación al apoyo familiar continúa, y si bien no es el principal sostén frente a la inseguridad laboral, los jóvenes indican que “cuando he necesitado recurro a mi familia, pero es en muy contadas ocasiones” y también “en los casos más extremos el abuelo es quien nos ayuda”. Otro entrevistado expresa: “si tengo algún problema, pues como todavía vivo con mis papás, ellos son los que me apoyan; o sea, si llegara a pasar algo, sé que todavía cuento con ellos”. En tal sentido, parecería que para jóvenes de origen social bajo y alto, la familiarización de los riesgos es una característica importante, tanto en lo que se refiere a cuidados como al apoyo económico que reciben. No obstante, cuando se proyectan a futuro y se enfrentan a la necesidad de disipar inseguridades, como la ausencia de contratos estables o la inexistencia de jubilaciones o pensiones, los jóvenes de origen social alto acceden a los servicios prestados por el mercado: bancos, AFORE, servicios médicos privados, inversiones.

En las narrativas de estos jóvenes trabajadores puede visualizarse esa tendencia a la mercantilización, aunque la familia siga siendo un sostén frente a los riesgos laborales. En definitiva, vemos que la estrategia de

<sup>6</sup> “Ahora, ¿qué entendemos por ‘familia’? Al margen de especificidades económicas, sociales y demográficas, la familia está constituida por relaciones conyugales, filiales y fraternales (Théry, 2000). También por interacciones entre personas que aunque no estén relacionadas por el parentesco, cotidianamente crean de manera conjunta condiciones materiales y no materiales de existencia (Susana Torrado en Cordero, 1998), compartan o no un mismo lugar de residencia” (Martínez Franzoni, 2008, 49).

familiarización en el caso de los jóvenes de sectores más altos sigue siendo relevante, pero sólo en ocasiones extremas o excepcionales, manteniendo una mayor autonomía e independencia del ámbito familiar.

### **Significados de la inseguridad laboral entre los jóvenes trabajadores. La individualización de la inseguridad y su naturalización**

En relación con los significados que los jóvenes trabajadores le atribuyen a la inseguridad laboral, puede señalarse que hay una tendencia a interpretarla como una cuestión individual que hay que afrontar y no como una característica fundante del mercado de trabajo, aunque también se menciona en ocasiones en este sentido. Por tal motivo, los trabajadores en ocasiones asumen que la inseguridad laboral que experimentan es un problema personal, una cuestión relativa a su desempeño individual en el trabajo. Como sucede en el caso de los jóvenes trabajadores de la planta de Toyota Argentina, cuya relación con el trabajo fue investigada por Wilkis y Battistini, se expresa que la falta de promoción a categorías superiores no es responsabilidad de la empresa, sino que es atribuida a problemas personales:

En todos los casos, los trabajadores plantean su futuro a partir de las perspectivas de progreso (de *teammember* a *team leader* o de este a *groupe leader*, etcétera). En el caso que su posición actual sea la misma de su ingreso, por distintos factores, la responsabilidad no es adjudicada a un "otro" como la empresa [...] Las promociones y evaluaciones no aparecen dejadas al azar o al arbitrio de algún superior, los trabajadores consideran que ellas son el resultado de una evaluación sobre el rendimiento y sus propias potencialidades (Wilkis y Battistini, 2005, 65).

Esta situación se enlaza con la percepción sobre la inseguridad laboral y la falta de estabilidad o de crecimiento en la empresa; como la percepción de los jóvenes no suele relacionar la inseguridad en términos estructurales con el mercado de trabajo, el discurso que predomina se refiere a la responsabilidad individual. Cuando se les pregunta sobre inseguridad laboral aparecen diversas imágenes que representan inseguridad y no siempre están vinculadas con el trabajo. Estas representaciones de inseguridad

pueden significar situaciones de violencia, robo, asesinato, es decir, que el lugar de trabajo esté en un contexto inseguro se interpreta como inseguridad laboral. Pero cuando estas imágenes se relacionan con el ámbito laboral de forma directa, se interpreta en términos de ausencia de estabilidad laboral y, a veces, hay menciones a riesgos de trabajo como accidentes que la empresa no va a cubrir de manera responsable. Asimismo, existe una tendencia clara a la individualización de la inseguridad laboral, en el sentido de si existe o no buen desempeño de los trabajadores en su trabajo. Se sienten inseguros porque creen que cometieron errores, que los jefes o directivos no están satisfechos o que los mismos jefes pueden ser reemplazados y, por tanto, quienes dependen de ellos pueden ser despedidos.

En definitiva, como ilustran las narrativas de los jóvenes tanto de origen social bajo como de origen social alto, la inseguridad laboral no tiene un significado estructural. No se habla de la competencia a la baja generada por el desempleo estructural que influye en las condiciones laborales de los ocupados; no se mencionan los bajos salarios como una consecuencia del poder del capital sobre la fuerza de trabajo; no se interpreta la inestabilidad o la flexibilidad de los contratos como una característica de la precariedad laboral del mercado; no se ve en la informalidad laboral una forma de generar mayores condiciones de explotación de la fuerza de trabajo. Por el contrario, se piensa que ésas son las condiciones del mercado y es responsabilidad de los propios trabajadores resolver la situación de manera individual. Son cuestiones que se resuelven a partir de prácticas de agenciamiento como poseer ahorros o la auto explotación y, también, recurrir a redes familiares de apoyo o a seguros de desempleo en caso extremo; aunque también se piensa en poner algún negocio a futuro, como una forma alternativa de conseguir ingresos y mantener la independencia económica.

Pues la inseguridad laboral, me parece que en cualquier momento puedo tener la incertidumbre de no tener un trabajo estable, ¿no? Para mí es eso la inseguridad laboral, o sea, que a cada rato te estén amenazando de que no, pues a lo mejor para el otro mes ya va a haber recortes y estar siempre en ese modo de estrés, de incertidumbre, de no saber si al mes siguiente ya no vas a tener trabajo o sí (trabajador asalariado informal, sector restaurantero).

Me ha pasado que soy muy inseguro para la manera de decidir, o sea, por ejemplo, en las sopas, yo las pruebo 20 veces y a mí me sabe mal y a los otros les sabe bien. O sea, soy inseguro de esa manera, en las salsas, sufro de mucha inseguridad en mí mismo, de hecho. Entonces es lo que me provoca,

tanto en lo personal como por lo laboral (trabajador asalariado formal, sector restaurantero).

Para mí, la inseguridad laboral es [...] justamente que no tienes algo seguro. En cualquier momento te pueden decir *bye* y tú no sabes si te quedas sin nada [...] Por la situación, vuelvo a lo mismo de la dirección, a veces la dirección me dice que estoy haciendo muy buen trabajo. Hace una semana me dijo que lo estaba haciendo mal, que me habían confiado algo por algo, que yo no lo estaba cumpliendo cuando yo creía que sí [...] Entonces ya me empecé a sentir insegura (trabajadora asalariada formal, sector de la educación privada).

Entonces, más que inseguro, lo sentiría como algo ambivalente, como algo... no precario [...] pero más bien como algo interiorizado. De que hay cosas que están en mis manos y hay cosas que no lo están y las acepto. No sé si eso atenúe la idea de inseguridad, sino más bien como una aceptación, una asimilación, no sé si haya lugar para decir resignación a que la naturaleza del cargo tiene esas características (trabajador del Consejo de Evaluación de Desarrollo Social de la Ciudad de México).

Estoy en una desventaja porque no estoy generando antigüedad, ni AFORE, ni tengo un seguro de vida por parte del trabajo [...] y entonces, pues sí me gustaría llegar a una estabilidad económica [...] y una seguridad de qué va a pasar conmigo cuando tenga sesenta años que ya no trabaje o así (trabajadora, investigadora en Ciencias Químicas, UNAM).

La mayoría de los entrevistados, pero más aún aquellos de origen social alto, perciben que la inseguridad laboral es un rasgo “natural”, una característica más del mercado de trabajo, al que hay que adaptarse o resignarse. Como mencionó uno de los trabajadores, es algo ya “interiorizado”, hay una “aceptación, una asimilación, no sé si haya lugar para decir resignación a que la naturaleza del cargo tiene esas características”. Es algo normalizado y, por tanto, ninguno de ellos menciona algún tipo de acción colectiva o de participación dirigida hacia la defensa de los derechos laborales. Dicha naturalización orienta la capacidad de agenciamiento hacia estrategias de adaptación a tales inseguridades, sorteando los riesgos a partir de tácticas de mercantilización y apoyo familiar, pero con nulas expresiones en el ámbito de la organización de los trabajadores como sujetos de Derecho o como sujetos políticos. A pesar de ser situaciones que afectan a un gran número de trabajadores, no se visualiza una respuesta colectiva a las imposiciones estructurales.

## Conclusiones

En la presente investigación abordé la situación de los jóvenes trabajadores de la Ciudad de México respecto a la inseguridad laboral, tomando en cuenta sus prácticas y estrategias para enfrentar dichas condiciones de trabajo. El estudio empírico evidenció que los riesgos creados por la inseguridad estructural del mercado laboral se presentan, en los trabajadores de origen social bajo, contenidos por la familiarización; es el ámbito familiar la institución fundamental para socializar los riesgos. En los jóvenes de origen social alto hay que matizar este hallazgo; la familiarización está presente, pero la estrategia dominante es la mercantilización de los riesgos. Familiarización y mercantilización se combinan, pero la primera estrategia se presenta subordinada a la segunda. No obstante, el ámbito familiar para la sociedad mexicana es un amplio espacio de construcción de relaciones sociales y materiales, vínculos afectivos y emocionales; su importancia hace que la estrategia de familiarización se presente como transversal a los distintos *habitus* de clase de los jóvenes. Asimismo, tanto en los jóvenes de origen social bajo como alto existe una tendencia a la mercantilización de los riesgos, debido a la escasa o nula protección social brindada por instituciones públicas o políticas sociales que podrían generar una protección universal, engendrando derechos de ciudadanía social. No obstante, los jóvenes de origen social alto tienen mayores posibilidades de acceder a estos servicios ofertados por el mercado —de acuerdo con su capacidad de ahorro y nivel de ingresos—, así como de asegurarse cierta estabilidad en la vejez. Dicha posibilidad de asegurarse el futuro está vedada para los jóvenes de origen social bajo, que apenas pueden pagar servicios de salud monetarizados o algún curso de formación para mejorar sus posibilidades laborales.

Siguiendo con el concepto de *habitus* de clase, se puede decir que las prácticas en los jóvenes de origen social bajo y alto, si bien son similares, ocasionalmente tienen sentidos diferentes. Revisando el sentido de la práctica del ahorro en los jóvenes de origen social bajo, puede afirmarse que ésta busca sobreponerse a las inseguridades del mercado laboral cuando no se recibe un salario, para cubrir el retraso de su pago, pagar deudas o apoyarse económicamente en caso de perder el empleo, pero raramente estos jóvenes pueden proyectarse a largo plazo. Por tanto, uno de los sentidos que distingue esta práctica de la operada por jóvenes de origen

social alto, es que ellos sí se proyectan a futuro y piensan en su vejez, a partir de contratar un seguro de vida, la AFORE o inversiones bancarias. Esto le da otro sentido a la práctica del ahorro; mientras que para unos sirve para cubrir necesidades o solventar riesgos cuasi inmediatos, para otros significa cubrir los riesgos a largo plazo o a futuro.

La práctica de la capacitación continua también expone las diferencias entre ambos grupos. Si para los jóvenes de origen social bajo se trata de tener alguna credencial para conseguir algún empleo –por el bajo nivel de escolaridad alcanzado– o para pasar del sector informal al formal, para los jóvenes de origen social alto la capacitación continua implica una creciente rentabilidad, debido a que con ello se busca ascender, crecer en la empresa o ubicarse en un cargo o puesto superior donde el reconocimiento económico sea mayor. En tal sentido, se trata de una formación permanente para que el capital humano acumulado sea reconocido social y económicamente, pero también brindándole prestigio o cierto capital simbólico a los jóvenes privilegiados. Finalmente, en torno a la auto explotación se puede decir que el sentido de su puesta en práctica también es diferente en ambos grupos de jóvenes trabajadores. Para los de origen social bajo implica asegurarse dos empleos para ayudar a la familia, buscar estabilidad laboral o completar los bajos salarios que no son acordes con los gastos básicos de vivienda, alimentación, vestido y salud. Es posible que la auto explotación en los trabajadores de origen social alto se oriente por otras razones, como colaborar en un trabajo que les ofrecerá algunos contactos sociales o quizá prestigio, tener más ingresos para cubrir un mayor nivel de consumo o incluso adquirir credenciales educativas de mayor valor simbólico en el futuro inmediato. Sin embargo, es importante señalar que estas prácticas son comunes a ambos grupos, porque a pesar de las diferencias en los *habitus* de clase, las experiencias diferenciadas no dejan de estar atravesadas por una cierta democratización de los riesgos; la inseguridad laboral ahora es una característica general del mercado de trabajo. Consecuentemente, la inseguridad laboral no sólo se inscribe en el ámbito laboral informal o en los trabajos eventuales y mal remunerados a los que acceden las clases populares, sino también en aquellas empresas o instituciones públicas donde ingresan a trabajar los profesionales de las clases privilegiadas.

Asimismo, los conceptos propuestos por Standing sobre trabajo decente para referirse a la seguridad laboral muestran que en torno a la seguridad

en el empleo, los jóvenes de origen social alto ven limitada dicha protección por formas de dependencia laboral que no implican un contrato de trabajo estable. Respecto a los jóvenes de origen social bajo, se puede decir que en su mayoría no acceden a puestos laborales formales o trabajan por cuenta propia, lo que implica que no tienen un vínculo laboral formal ni estabilidad. De acuerdo con estas condiciones de inseguridad en el empleo, puede matizarse señalando que la seguridad en el trabajo que experimentan los jóvenes de origen social alto es mayor, debido a que poseen un seguro social o protección de salud que depende del Estado. Sin embargo, al ser designados por confianza o nombramiento, no existe un límite claro a la jornada laboral. Lo mismo sucede con los jóvenes de origen social bajo, son los más perjudicados, ya que no poseen un seguro social y la jornada laboral puede extenderse más allá de las doce horas diarias, por lo cual existen mayores riesgos de prevalencia de enfermedades y accidentes laborales en estos trabajadores.

En cuanto a la capacidad de agenciamiento en los jóvenes trabajadores de la Ciudad de México, se puede decir que sus prácticas y estrategias en el ámbito laboral denotan una gran fragilidad y atomización, en el contexto de un mercado de trabajo heterogéneo, carente de protección laboral y de derechos sociales. Aquellos trabajadores de origen social alto, bajo relaciones laborales de vínculo de confianza u honorarios, se caracterizan por una mayor profesionalización e individualización del vínculo laboral, que limitan sus posibilidades de agrupamiento colectivo. Por su parte, los trabajadores de origen social bajo están restringidos por la falta de un vínculo laboral formal o incluso las condiciones del trabajo por cuenta propia o *freelance* hacen casi imposible el agrupamiento de los trabajadores para defender derechos sociales. Este sector percibe la inseguridad laboral como una característica del mercado de trabajo, pero no posee herramientas que le permitan organizarse de manera colectiva.

En definitiva, las prácticas y estrategias desarrolladas por los jóvenes trabajadores demuestran que los riesgos del mercado laboral, la inseguridad en el trabajo y la informalidad, son asumidos como características del ámbito laboral, pero los riesgos se gestionan en términos individuales, sin expresar frente a dichas situaciones tendencias hacia la organización colectiva o sindical. Las prácticas y estrategias se caracterizan por la adaptación al mercado de trabajo, tomando como espacio preferencial de mitigación de los riesgos el ámbito familiar ampliado. Así, tras la aparente

estabilidad laboral que expresan títulos rimbombantes como empleado de confianza, nombramiento, *team leader*, asociado o empleado del mes en una gran empresa o institución estatal, pueden esconderse las formas más abyectas de dominación y explotación, las cuales ocultan a los jóvenes trabajadores la precariedad e inseguridad laboral en las que transcurren sus propias vidas.

## Bibliografía

- Battistini, Osvaldo R. 2018. "Desvalorización cultural del trabajo humano y expansión del capital", *Revista Ciencias Sociales*, núm. 159, 111-127, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Bourdieu, Pierre. 2000. *Cosas dichas*, Barcelona: Editorial Gedisa.
- Bourdieu, Pierre. 2007. *El sentido práctico*, Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Byun-Chul, Han. 2014. *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*, Barcelona: Herder.
- Cruz Roa, José y Herrera, Paola. 2011. "El empleo en México. Del modelo de sustitución de importaciones (ISI) al modelo de libre mercado", *Economía y Sociedad*, vol. xvii, núm. 27, México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/510/51021186004.pdf> (Consultado el 30 de marzo de 2022).
- De la Garza Toledo, Enrique. 2006. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México: Fondo de Cultura Económica/Universidad Autónoma Metropolitana.
- Esping-Andersen, G. 2011. *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Editorial Planeta/Ariel.
- Hernández, Gerardo D. 2021. *Cambios y permanencias intergeneracionales en el proceso de transición a la vida adulta: comparación entre miembros de dos generaciones en la Ciudad de México* (tesis de grado), México: UNAM.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. 2019. *Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante septiembre de 2019*, México: INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2019/iooe/iooe201910.pdf>

- Mancini, Fiorella. 2014. "El impacto de la incertidumbre laboral sobre el curso de vida durante la transición a la adultez". En *Desafíos y paradojas: Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*, Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira (coord.), México: El Colegio de México.
- Martínez Franzoni, J. 2008. *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*, Buenos Aires: CLACSO.
- Mora Salas, Minor y Orlandina De Oliveira. 2008. *Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo*, México: El Colegio de México.
- Mora Salas, Minor y Orlandina De Oliveira. 2014. "¿Ruptura o reproducción de las desventajas sociales heredadas? Relatos de vida de jóvenes que han vivido situaciones de pobreza". En *Desafíos y paradojas: Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*, Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira (coord.), México: El Colegio de México.
- Navarrete, Emilia Liliana. 2018. "Jóvenes y trabajo: un reto por resolver". En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Mauricio P. Innamorato et al. (coord.), México: UNAM.
- Saraví, Gonzalo. A. 2015. *Juventudes fragmentadas: socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad*, México: FLACSO-México/ CIESAS.
- Standing, G. 2002. "De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 4, ILO.
- Wilkis, Ariel y Battistini, Osvaldo R. 2005. "El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes", *Cuadernos de Antropología Social*, núm. 22, 55-75, Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Wilson, J. A. 2018. *Neoliberalism*, New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Yaschine, Iliana. 2014. "Impacto del Programa Oportunidades en el logro ocupacional de jóvenes de origen rural en México". En *Desafíos y paradojas: Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*, Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira (coord.), México: El Colegio de México.