

Jóvenes y trabajo precario en los establecimientos de comida rápida

*Carlos García Villanueva**

RESUMEN

En el presente artículo se utiliza el concepto de precariedad laboral a partir de las características o categorías que lo configuran, estableciendo la importancia que se le da a este fenómeno para señalar cuales son las repercusiones sociales y laborales que esta práctica tiene en los jóvenes. Asimismo, se analizan indicadores acerca de las prácticas laborales de los jóvenes en México y finalmente se presenta un caso de precariedad laboral en establecimientos de comida rápida.

PALABRAS CLAVE: jóvenes, educación, trabajo precario.

ABSTRAC

In this article the concept of precariousness labour is used from the characteristics or categories that they are formed, establishing the importance that is given to this phenomenon and showing the social and labour repercussions that this practice have in the youth. Also, indicators are analyzed about the opinion and labour practices of the Mexican youth and finally a precariousness labour case in fast food establishments.

KEY WORDS: youth, education, precariousness labour.

INTRODUCCIÓN

¿Dónde puedo encontrar trabajo?, ¿quién podrá recomendarme?, ¿cuántas horas podré trabajar y cuál será mi horario?, ¿cuánto me pagarán?, ¿qué deberé hacer?, éstas y muchas otras preguntas son inquietudes centrales para la gran mayoría de los jóvenes que por primera vez se incorporan al mercado de trabajo. De acuerdo con Pérez y Urteaga (2001), a estas interrogantes habría que añadir entre

* Profesor-investigador en el Departamento de Relaciones Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

otros, algunos factores que limitan la incorporación laboral de los jóvenes como es el asunto de: *a)* el género, en virtud del cual, muchas jóvenes se ven impedidas de acceder a las actividades económicamente productivas; *b)* la edad, niños y adolescentes son expulsados de manera temprana del hogar para laborar y sobrevivir en la calle; y *c)* la escolaridad, existen sectores juveniles que no logran concluir sus estudios, lo cual se convierte en un obstáculo en el momento de buscar trabajo.

De otra parte, y de manera paulatina, la representación social que existía respecto de la fábrica, del comercio y la oficina, se ha ido modificando. Los jóvenes conciben de manera distinta estos establecimientos así como el trabajo que en ellos se realiza. Les perciben como espacios temporales, en los cuales las actividades que se ejecutan son variadas, son lugares que no generan arraigo en ellos; es decir, se desdibujaron los rasgos básicos del lugar de trabajo. Una inquietud más para la elaboración del presente ensayo es que aun cuando en los últimos años en México existe una amplia discusión sobre el trabajo de los jóvenes, poco se han estudiado los elementos incidentes en este asunto.

Frente a estas preocupaciones se decidió plantear el siguiente estudio con el propósito de señalar algunas de las tendencias de cambio en el modelo sociolaboral que afectan el mercado de trabajo y el significado que estas transformaciones tienen en un sector de jóvenes ante la experiencia de su incorporación al mundo del trabajo. Asimismo, se decidió presentar una experiencia de trabajo precario en el sector de la comida rápida.

Con este artículo no se pretende hacer generalizaciones sobre el asunto que se aborda, más bien se tiende a revisar la dinámica laboral en la cual se encuentran los jóvenes mexicanos y la forma en la que se aproximan al mercado de trabajo. El estudio tiene un carácter exploratorio, situación que no limita la exposición teórica realizada. La observación y las conversaciones de tipo informal que se llevaron a cabo tuvieron como propósito la obtención de ideas que pudieran ser novedosas y que dieran lugar al desarrollo de nuevas propuestas o proyectos de investigación y no fueron hechas para contrastarlas con otros casos, conceptos o hipótesis.

EL CONTEXTO SOCIAL Y EL TRABAJO

El modelo de desarrollo adoptado en México hasta la década de 1980 descansaba en el llamado Estado de Bienestar; en el cual la escasa generalización de la condición de trabajador asalariado buscó subsanarse con programas de asistencia social orientados a mitigar la situación de pobreza generalizada. Sumado a esto, el estatuto de ciudadanía estuvo conformado por regímenes populistas, autoritarios o dictatoriales, cuyas políticas económicas se negociaban o estaban mediadas por representaciones sectoriales corporativas que generaban sistemas de seguridad social fragmentados y controlados (Pérez y Urteaga, 2001).

En ese modelo, los actores protagónicos fueron el Estado, las organizaciones obreras y las empresas privadas. La política social se desarrolló mediante los sindicatos que atendían a sus agremiados y de alguna forma se atendía también a aquellos grupos como amas de casa, niños, jóvenes, jubilados o pensionados. Por su parte, el Estado mediante su acción contribuyó a incrementar la capacidad de consumo de amplias capas de la población, ayudando así a generar una dinámica de crecimiento económico, dedicando recursos para quienes no se encontraban en el mercado formal. En lo institucional, se producían cambios que apoyaban a las nuevas generaciones de niños y jóvenes, mediante el acceso a la educación y a los servicios de salud, otorgando al mismo tiempo una amplia legitimidad al Estado (Vilas, 1996).

A partir de la década de 1980, el empleo y la solidaridad fueron sustituidos por la búsqueda de la estabilización macroeconómica y el desarrollo de la competitividad internacional que implicaban generar procesos de reestructuración productiva para la exportación, así como incentivar la inversión privada. Este cambio tuvo su imperfección más notoria en la ampliación de los rangos de injusticia social y desigualdad económica; y en materia de ocupación laboral no ha permitido generar suficientes oportunidades de empleo para incorporar en las actividades productivas a los jóvenes, mientras que para quienes ya se encuentran dentro del mercado, los diferenciales de salarios han tendido a ampliarse entre los diversos puestos que requieren calificaciones profesionales diferenciadas (Salas y Zepeda, 2006).

Se dio fin al ciclo en el cual el trabajador realizaba una actividad para un solo patrón a partir de un contrato de tiempo indefinido y de jornada completa. Frente a este panorama, resulta claro el porqué los jóvenes no asumen el trabajo como la construcción de algo cultural que va formando tradiciones, así como una identidad que se construye a partir de acuerdos colectivos y de una compleja red de relaciones sociales. El trabajo es más bien contemplado como una necesidad económica, que sólo constituye la posibilidad de acceso al bienestar individual y en su caso familiar (Sánchez, 2004).

Así, durante la última década, los jóvenes han enfrentado un mercado de trabajo en el cual predominan las ocupaciones de baja calidad, especialmente para ellos, ya que pueden ser los últimos en ser contratados por su baja calificación y su falta de experiencia, pero también porque frente a la posibilidad de recortes financieros o ante la caída del mercado, ellos pueden ser los primeros en ser despedidos. De hecho, las relaciones de trabajo están sujetas a procesos continuos de cambio, ya que la lógica de las estrategias empresariales está fundada a partir de los intentos por maximizar las recompensas de su actividad en mercados sumamente competitivos.

EL MUNDO DE LOS JÓVENES Y DEL TRABAJO PRECARIO

Hablar de actitudes, orientaciones y prácticas de la juventud, supone que se conocen en lo que para ellos tienen de esencial, los cambios radicales que experimenta nuestra sociedad. Lo que ellos viven puede ser tomado como el barómetro que mide nuestra evolución. Para encontrar la relación subjetiva que los jóvenes tienen con el trabajo a continuación se analizarán algunos indicadores acerca de los jóvenes en México, tomando como fuente de información *La Encuesta Nacional de Juventud (ENJ)*,¹ realizada por la Secretaría de

¹ La *Encuesta Nacional de la Juventud 2005*, se diferencia del instrumento aplicado en el año 2000, ya que sólo se replicaron en forma idéntica 24 preguntas, se cambió el fraseo de 40, se añadieron 80 y se eliminaron otras. Asimismo, la presentación de la información se ofrece de manera distinta. Por este motivo los cuadros que se muestran en ocasiones tienen diferencias significativas. De otra parte, existen cuadros con la información desagregada por sexo; estos factores no facilitaron la posibilidad de un contraste mucho más acertado (ENJ, 2000 y 2005).

Educación Pública y el Instituto Nacional de la Juventud, durante el 2000 y el 2005. En éstas se evalúan las condiciones de vida, las opciones disponibles y las expectativas juveniles, además se refleja con claridad el marco en el cual los jóvenes se desenvuelven frente a problemas como la educación, el trabajo y cuestiones relativas a su quehacer cotidiano. Para el presente artículo sólo se utilizaron los indicadores relativos a trabajo y educación.

En el siguiente cuadro se presentan algunos datos referidos a la escolaridad de los jóvenes que participaron en dicha encuesta. Se observa que del total de los varones, poco más del 19% terminó los estudios de secundaria, 15.9% tiene estudios universitarios no acabados y cerca de 25% tiene estudios universitarios. Mientras que en el caso de las mujeres, 22% dice haber concluido con sus estudios de secundaria. Sin embargo, los datos revelan que son los varones los que continúan estudiando y llegan a terminar los grados de preparatoria y universidad. Por tanto, las diferencias entre sexo sí son significativas en lo que se refiere a participación en el sistema educativo.

CUADRO 1
Grado de escolaridad, México (2005)

EDAD	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	PREPARATORIA INCOMPLETA	PREPARATORIA COMPLETA	UNIV. INCOMP.	UNIV. COMPLETA/+
HOMBRES								
12-14	10.3	18.7	62.9	7.6	0.5	—	—	—
15-19	1.4	7.6	7.9	29.0	26.7	16.2	12.0	—
20-24	2.2	8.0	2.3	17.9	9.5	20.2	28.1	11.7
25-29	6.1	5.5	7.9	20.0	2.2	13.6	20.1	24.7
Total	4.5	9.4	17.0	19.6	11.1	13.5	15.9	9.0
MUJERES								
12-14	6.2	20.9	69.2	19.6	0.2	—	—	—
15-19	3.8	4.3	7.6	3.5	29.1	11.3	16.6	—
20-24	2.6	14.9	3.9	27.2	5.9	14.4	27.3	8.9
25-29	9.4	14.3	4.7	22.1	4.0	15.6	12.5	10.7
Total	5.2	12.6	16.9	22.0	11.6	11.2	15.5	5.0

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2005.*

Lo anterior también nos permite suponer que cuando los jóvenes terminan sus estudios de secundaria abandonan de manera paulatina la escuela para dedicar su tiempo a otras actividades.

De acuerdo con el Cuadro 2, la edad es un indicador fundamental del momento de abandono de su vida escolar, ya que en el 2000, en relación con la edad clave de abandono escolar, 49% de los encuestados lo hizo entre los 15 y los 19 años. Para 2005, el 37.5% dijo haber abandonado sus estudios entre esas edades, le siguen con 25% aquellos jóvenes cuya deserción escolar fue entre los 18 y los 20 años.

CUADRO 2
Edad en la que los jóvenes dejaron de estudiar

MÉXICO 2000		MÉXICO 2005			
Edad en la que dejaron de estudiar	Porcentaje	Edad en la que dejaron de estudiar	Hombres	Mujeres	Total
Antes de los 12 años	8	Antes de los 12 años	1.6	2.7	2.0
De 12 a 14 años	31	De 12 a 14 años	20.7	22.6	21.8
De 15 a 19 años	49	De 15 a 19 años	31.7	42.2	37.5
De 20 a 24 años	10	De 18 a 20 años	28.2	23.4	25.6
De 25 a 29 años	2	Más de 20 años	17.8	9.1	13.1
TOTAL	100	TOTAL			100

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Pero el asunto se torna más dramático cuando se observa el Cuadro 3, el cual hace referencia a las causas que generaron el abandono escolar. En el caso de la ENJ 2000, la mayoría contestó que el motivo fue la no atracción por los estudios, quedando en segundo lugar lo económico con 19%. Ya en 2005, las posiciones se invierten pues poco más de 50% de los varones y casi 35% de las mujeres contestaron que dejaron sus estudios por motivos económicos, situación que implica que estos jóvenes optaron por posponer y en algunos casos de plano abandonar su proceso de educación y formación. Sobre este asunto, es importante considerar que para los encuestados, la decisión por mantener una u otra actividad

depende del nivel socioeconómico familiar ya que éste es determinante y en ese sentido, la deserción escolar sí estructura las formas de inserción al mercado de trabajo ya que el abandono escolar se produce de manera natural y se inscribe entonces en el mundo de su cotidianidad.

CUADRO 3
Motivos para dejar de estudiar

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Motivos para dejar de estudiar	Porcentaje	Motivos para dejar de estudiar*	Hombres	Mujeres	Total
Acabé mis estudios	8	Tenía que trabajar	51.3	34.8	42.4
Ya no me gustaba	24	Porque no me gusta estudiar	30.3	28.1	29.1
Tenía que trabajar	19	Porque acabé mis estudios	18.0	16.0	16.9
Me casé	13	Mis padres ya no quisieron	9.0	14.8	12.1
Otra	13	Para cuidar a la familia	5.2	15.3	10.6
TOTAL	100	* Los resultados no suman 100			

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Para el 2000, la frecuencia más alta para el inicio laboral se da en el periodo comprendido entre los 15 y 19 años, 49%, aunque es posible observar que una proporción importante de los jóvenes, cercana al 30%, comienza a trabajar entre los 12 y los 14 años y otros, antes de los 12. Mientras que para 2005, el registro de inicio de la vida laboral es a la edad de 13 años.

En el caso de las dos encuestas, los datos son reveladores pues se observa que entre los 12 y los 18 años, se concentra 75% de los encuestados que obtuvieron su primer trabajo en ese grupo de edades en 2005 y para el año 2000, el porcentaje alcanza hasta 91% (Cuadro 4). En el mundo de los jóvenes, el acceso al mercado de trabajo no constituye en su momento un hecho traumático, es más, su incorporación a alguna actividad productiva se convierte en el paso necesario para la vida adulta.

CUADRO 4
Edad en la que los jóvenes obtuvieron su primer trabajo

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Grupo de edades	Porcentaje	Grupo de edades	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 12 años	13	De 13 a 14 años	25.6	22.7	24.4
De 12 a 14 años	29	De 15 a 16 años	22	26	23.8
De 15 a 19 años	49	De 17 a 18 años	26.8	29	27.7
De 20 a 24 años	8	De 19 a 20 años	13	11.9	12.5
De 25 y más años	1				
TOTAL	100				

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Pero, ¿cómo consiguen empleo estos jóvenes? El mecanismo más usual para incorporarse por primera vez al mundo laboral es mediante un amigo o un familiar, así lo revela el ejercicio realizado en el año 2000, si a estos dos indicadores le sumamos el de *por recomendación*, se alcanza 80%, lo cual indica que estas situaciones conforman un panorama en el cual las redes sociales y familiares son la base de esta experiencia. El mismo hecho puede observarse en el caso de la ENJ 2005 (Cuadro 5).

CUADRO 5
Mecanismo por medio del cual los jóvenes obtuvieron su primer trabajo

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Mecanismos de obtención	Porcentaje	Mecanismos de obtención	Hombres	Mujeres	Total
Por los periódicos	7	Me lo consiguió un familiar	19.3	18.3	18.9
Por bolsa de trabajo	3	Por bolsa de trabajo	2.5	4.2	3.2
Por un amigo	36	Por un amigo	34.5	27.8	31.6
Me contrató un familiar	32	Me contrató un familiar	20.0	16.0	18.2
Por la escuela	2	Agencia de empleo	0.7	1.2	0.9
Por recomendación	12	Por recomendación	8.2	11.7	9.7
TOTAL	100				

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Respecto de las trayectorias laborales de los jóvenes, encontramos que a partir de su primer empleo, muchos de ellos permanecen ya en el mercado de trabajo, sea en su empleo original o bien mudando a otros trabajos. Para el año 2000, se aprecia que aquellos que tuvieron de uno y hasta menos de tres empleos son más del 50%, y poco más de la tercera parte (35%), pasaron de un empleo a otro. Situación que refleja ciertos grados de estabilidad laboral sobre todo en el primer grupo. Para el año 2005, aparentemente no existe gran diferencia entre hombres y mujeres respecto de la edad en la que ingresan al mercado laboral en el sentido de que lo hacen entre los 15 y los 19 años. Lo mismo sucede cuando se les cuestionó acerca de los empleos que habían ocupado. Los varones que van de 20 y hasta 29 años, manifiestan haber tenido mayor movilidad dentro de su ámbito laboral, a lo largo de su trayectoria; y las mujeres dicen haberse trasladado de un empleo a otro.

CUADRO 6
Número de trabajos que han tenido los jóvenes

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005		NÚMERO DE TRABAJOS			
Número de trabajos	%	SEXO	EDAD	1	2	3	Más de 3
Menos de 3 trabajos	58	Hombres	12-14	44.5	42.7	7.3	5.2
De 3 a 6 trabajos	35		15-19	49.5	13.7	17.8	17.0
De 7 y más trabajos	7		20-24	41.3	9.3	13.6	34.5
TOTAL	100		25-29	21.6	16.8	25.4	31.8
		Mujeres	12-14	60.6	15.8	2.2	6.9
			15-19	47.6	22.7	8.4	18.6
			20-24	41.3	21.8	12.8	20.8
			25-29	24.7	32.1	10.7	29.6

FUENTE: Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.

Analizar las exigencias que los jóvenes hacen de la actividad laboral, puede resultar una de las formas más prácticas y adecuadas de percibir la relación de los jóvenes con el trabajo. Del Cuadro 7 podemos resaltar lo siguiente: en este *binomio* (jóvenes-trabajo), se observa una formulación sumamente indicativa sobre aquellos aspectos que los jóvenes valoran de su actividad laboral. De acuerdo con las ENJ, los jóvenes demandan mejores contenidos de su ocupación laboral, por ejemplo, tener un trabajo significativo y útil

en el cual aprendan y vayan adquiriendo cierta experiencia, destrezas y habilidades; para 2000 (23%) y en 2005 (22%), piden que dicha actividad ayude a la afirmación de sí mismo. Reclaman un mejor ambiente en el centro de trabajo (clima agradable, entorno motivador), 18% y 18.7% respectivamente. Es decir, quieren que su actividad laboral se inscriba en un proceso de desarrollo y de realización personal. En lo que se refiere a sueldos y salarios, si bien el pago es importante, en el año 2000, pareciera que este asunto adquiere una dimensión menor (13%) frente al 2005, en donde la demanda salarial y el deseo de un buen ambiente laboral se presentan casi con el mismo resultado (18.6%), dando más significado a la adquisición de experiencia (22%).

CUADRO 7
Aspectos que más le gustan de su actual o último trabajo

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Lo que más le gusta	Porcentaje	Lo que más le gusta	Hombres	Mujeres	Total
Salario o sueldo	13	Salario o sueldo	20.5	14.5	18.6
Aprender	23	Puedes ascender	5.8	5.0	5.5
Adquirir experiencia	16	Adquirir experiencia	22.5	21.1	22.0
Buen ambiente	18	Buen ambiente	19.0	18.0	18.7
Hay tiempo para la familia	8	Hay tiempo para la familia	14.0	20.7	16.1
Haces lo que te gusta	10	Aplicas lo que estudiaste	3.5	3.6	3.6
Otra	13	Hay tiempo para estudiar	8.8	9.5	9.0
TOTAL	100				

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Las dificultades que enfrentan los distintos grupos juveniles al intentar acceder al mercado de trabajo se ven acompañadas por la valoración que de éste tienen esos jóvenes, ¿cuáles son aquellos aspectos que los jóvenes consideran importantes para la adquisición de un empleo? Si se revisa el Cuadro 8, aparece en primer lugar la educación como el factor más importante, ya que la mayoría de los encuestados consideró que la falta de una educación formal es la fuente de desocupación; 44% en 2000 y 51.9% en 2005. Como segundo aspecto de importancia está la experiencia laboral, hecho que contribuye a la desocupación de los jóvenes, 25 y 32.9% en las encuestas respectivas.

CUADRO 8
Aspectos que los jóvenes consideran más importantes para conseguir trabajo

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Aspectos más importantes	Porcentaje	Aspectos más importantes	Hombres	Mujeres	Total
Educación	44	Educación	53.0	50.0	51.9
Experiencia laboral	25	Experiencia laboral	32.9	32.8	32.9
Capacitación	13	Buena apariencia	2.3	4.5	3.4
Esfuerzo y actitud de servicio	5	Contactos personales	5.6	4.5	5.0
Otro	13	La suerte	2.4	2.4	2.4
TOTAL	100	Todas	3.1	3.8	3.5

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

En el mismo sentido, el Cuadro 9 indica que para el 2000 la falta de preparación se presenta como la razón de mayor peso por la cual los jóvenes no tienen acceso al mundo laboral (36%), concediendo poca importancia a la falta de experiencia ya que ésta no se observa como una limitante en el momento de buscar trabajo (7%). Para el 2005, el peso de las respuestas (88.4%), indica que los jóvenes consideran que no tienen trabajo por alguna de las tres causas: falta de empleo, falta de experiencia o bien por la situación económica por la que atraviesa el país. Así, los jóvenes buscadores de empleo enfrentan una serie de contradicciones en un mercado de trabajo altamente polarizado por los requerimientos de calificación profesional, situación para la cual muchos de ellos no están preparados debido a que sus resultados escolares son pobres, lo que acelera su incorporación al trabajo con la percepción de que tal vez la escuela no es el elemento que mejore su calidad de vida personal y familiar. Es importante advertir que el desempleo juvenil no es reciente, desde hace algunos años la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) califica al problema como el elemento definitorio de las sociedades actuales (OCDE, 1984).

Un último dato importante, de acuerdo con la EJM 2005, los jóvenes no cuentan con un contrato en su primer trabajo (71.8%), a pesar de que 57.8% de ellos trabaja diariamente más de ocho horas.

CUADRO 9
Razones que los jóvenes atribuyen para estar sin trabajo

MÉXICO 2002		MÉXICO 2005			
Razones de desempleo	Porcentaje	Razones de desempleo	Hombres	Mujeres	Total
Insuficiente preparación	36	Insuficiente preparación	18.7	14.9	16.1
Falta de experiencia	7	Falta de experiencia	20.3	33.3	29.3
No hay empleo	8	No hay empleo	42.0	35.3	37.4
TOTAL	5	Situación económica del país	21.6	21.8	21.7
		Discapacidad o enfermedad	33	0.4	1.3
		Carencia de relaciones	2.9	4.9	4.3
		Por mi edad	22.4	17.8	19.2
		Por mi apariencia	0.1	1.4	1.0

FUENTE: *Encuesta Nacional de Juventud, 2000 y 2005.*

Hasta aquí, las opiniones de los jóvenes respecto de sus trabajos y lo que de éstos esperan. Desde nuestra perspectiva, la dificultad de incorporación al trabajo o la ausencia del mismo, modifica la relación, la concepción y el valor que los jóvenes mantienen sobre el fenómeno laboral, esto hace que el joven viva al día sin posibilidad de proyección del futuro, lo que a su vez provoca en él sentimientos de frustración y desencanto. Según Pérez y Urteaga, a los jóvenes se les sigue formando todavía en la lógica del empleo permanente, apostando que al salir del sistema educativo lograrán obtener una ocupación de este tipo, mientras que las tendencias apuntan a que será difícil un crecimiento significativo en los empleos fijos o indeterminados. Además, en el sector industrial y de servicios, las ocupaciones generadas estarán caracterizadas fundamentalmente por puestos que requieren una mínima calificación, los salarios son bajos y las actividades se presentan como rutinarias, en tanto las actividades altamente especializadas y con condiciones adecuadas de desarrollo serán mínimas.

Los cambios en la situación económica desde la década de 1970, con las modificaciones estructurales experimentadas por el mercado de trabajo, han creado un contexto especialmente difícil para la población juvenil, un entorno generalizado de grave crisis en el cual los jóvenes han tenido que aprender a desarrollar formas individuales de inserción en la vida económica en condiciones altamente desfavorables, por lo que las formas de transición a la etapa adulta quedan totalmente trastocadas para la mayoría.

Desde hace algunos años, los estudios que analizan el tema del trabajo precario, ámbito en el que tienden a refugiarse muchos de los jóvenes, indican que esta forma de trabajo no sólo ha ido en aumento sino que ha cobrado mayor importancia. A dicho tipo de actividad se le conoce de modo distinto de acuerdo con sus características y modalidades: trabajo eventual, temporal, a tiempo parcial, encubierto o ilegal, en casa, por cuenta propia, con horarios flexibles (sean éstos variables o fragmentados), etcétera, situación que dificulta elaborar una definición clara y precisa de este concepto (Agulló, 2000). De otra parte, no se cuenta con una distinción clara entre empleo precario y otras formas atípicas de trabajo.

Si se considera que el trabajo *regular* es aquel empleo protegido y seguro, con posibilidades de promoción y de retiro, con buenas condiciones sociolaborales, etcétera, se observa que las expresiones del trabajo precario se alejan de lo normativo, lo regulado y lo institucional. Se convierte entonces en un empleo que responde a nuevas necesidades y exigencias del sistema productivo.

En el ámbito de lo que se va a considerar como trabajo precario, se destacan algunas dimensiones que permitirán delimitar de manera más clara la cuestión de la precariedad laboral y que hacen del trabajo un espacio poco atractivo por el escaso o nulo grado de satisfacción que otorga a quienes en él se desempeñan. Estas dimensiones son: *a*) la discontinuidad, los trabajos de este tipo tienen una duración más bien corta y el riesgo de pérdida es elevado; *b*) poco control sobre las condiciones de trabajo, el empleo se torna más inseguro cuando disminuye la capacidad de controlar sea de manera colectiva o individual las condiciones laborales; *c*) desprotección, la mayoría de este tipo de empleos no tienen ninguna protección legal, carecen de prestaciones sociales, en algunos casos no son cubiertos por sistema de seguridad social alguno, están desprovistos de toda protección frente a posibles despidos, presentan condiciones inadecuadas de trabajo con horarios sumamente flexibles, etcétera, y *d*) bajos salarios, los ingresos en este tipo de empleos tienden hacia la baja. En este sentido y de acuerdo con lo mencionado, la precariedad laboral tiene que ver con inestabilidad, poca o nula protección legal, inseguridad y vulnerabilidad económica (Agulló, 2000; Antón, 2001).

De acuerdo con Scholnik (2002), actualmente los empleos se tornan cada vez menos estables, de corta duración, las jornadas de

trabajo se adaptan a las necesidades de producción y demanda; y los trabajos con contratos permanentes en un mismo puesto y en una misma empresa se extinguen. Los oficios aprendidos en el puesto de trabajo así como los títulos profesionales dejan de ser una garantía para la obtención de un empleo.

Cabe enfatizar que el ámbito de inserción de los jóvenes se ubica en general, en el sector de alta informalidad y cuando llegan a conseguir un empleo, éste es de menor salario y menor protección social; de mayor precariedad e inestabilidad, aunque si bien es poca la información con que se cuenta en relación con los contratos de trabajo juvenil, se puede afirmar que en la mayoría de los casos, los jóvenes trabajan sin un contrato y sin seguridad social. Son precisamente los grupos más jóvenes los que participan de estas nuevas reglas que impone el mundo del trabajo. La precarización cambia la naturaleza del trabajo al debilitar los nexos y compromisos entre trabajadores, sindicatos y empresas, factores clave para incrementar la productividad y mejorar la calidad del empleo (Abdala, 2000).

EL TRABAJO Y LOS JÓVENES EN LOS SISTEMAS DE COMIDA RÁPIDA

EL CASO DE BURGUER KING

México está considerado como un país complejo en lo que a inversiones se refiere, especialmente cuando se trata de crear *empresas exitosas*, de ahí que en los últimos años, los empresarios prefieran invertir en franquicias, ya que éstas representan una forma más rápida, no sólo para entrar en los negocios, sino también para acceder a nuevas tecnologías, estrategias de mercado, capacitación de personal, productos y servicios reconocidos y ampliamente aceptados por el consumidor.

En los primeros meses del 2004, México era el décimo país con más franquicias, superado por Estados Unidos, Brasil, Canadá, Japón, Francia, Alemania, Reino Unido, Australia y España. En aquel momento, la Asociación Mexicana de Franquicias (AMF) esperaba que las franquicias terminaran el año con una inversión aplicada de alrededor de 4 000 millones de dólares, suma similar a la de 2002, en esa misma fecha, en el país había alrededor de 400 empresas franquiciadoras que operaban unos 30 mil establecimientos, y se

esperaba que para finales de 2004 existieran alrededor de 36 mil con una plantilla de cerca de 365 mil empleos (AMF, 2004).

Actualmente firmas extranjeras como KFC, Mc Donald's o Burger King conviven con franquicias locales que ya exportan su concepto de negocio como Funny Chips, Helados Holanda, Taco Inn, Sushi Itto, El Farolito o Tequila Rock.

EL WHOPPER DE BURGUER KING²

Burger King Corporation es una cadena de restaurantes de *comida rápida* estadounidense que nace en Miami en 1954, cuando James McLamore y Richard Egerton fundan una hamburguesería basada en un concepto diferente al que existía y que se ha mantenido hasta hoy: "Nos sentimos orgullosos de servir a nuestros clientes las mejores hamburguesas y una variedad de otros productos sabrosos y saludables, cocinados a fuego. Esto es lo que somos".

En 1957 nace el producto estrella de esa compañía, la hamburguesa *Whopper*, que empezó a ser conocida enseguida por su tamaño y por su sabor *a la parrilla*. Ya en 1961, los fundadores de Burguer King deciden recurrir a la fórmula de la franquicia como vía para conseguir un crecimiento más rápido y aprovechar el conocimiento que los futuros franquiciados podían aportar de sus respectivas regiones. Gracias a su estrategia de apoyo a las franquicias, tan sólo en ese año inauguraron 45 restaurantes en toda la Florida. Pero la expansión internacional de la compañía comenzó en 1963, cuando Burger King pone en marcha dos restaurantes en Puerto Rico.

A mediados de la década de 1970, Burger King introdujo un nuevo programa llamado *Como tú quieras*, un servicio de comida personalizado que desde entonces permite elegir al consumidor cómo desea que se le prepare su Whopper, añadiendo o quitando los ingredientes que desee. Con esta opción, se calcula que la marca ofrece 1 024 maneras de pedir y disfrutar una Whopper, alcanzando así la venta de 1.7 billones de unidades anuales.

En el mismo periodo, da inicio el *Auto King*, que pone a disposición de los clientes todos los productos de Burger King sin que se tengan que bajar de su automóvil. La puesta en marcha de este

² La información relativa a Burguer King proviene de <http://www.burguerking.com>.

sistema supuso una revolución, adelantándose a la tendencia de los servicios de comida rápida para llevar que ahorran tiempo al consumidor.

El primer restaurante en Europa se abrió en 1975 en Madrid, y en los siguientes 18 años se realizaron aperturas en Alemania, Reino Unido, Hungría, Polonia, Arabia Saudita, Israel y Turquía. En el 2000, la compañía decidió ampliar su oferta creando un menú vegetariano.

Para 2002 su capital era de 11.3 millones de dólares, con un número de empleados que superaba los 360 000, con lo que mantendría así *su compromiso* de generación de empleos.

Actualmente, Burger King es junto a Mc Donald's y Wendy's la mayor cadena de ventas de hamburguesas del mundo, con presencia en 57 países. El 75% de los restaurantes está ubicado en su país de origen, Estados Unidos. La firma está presente también en algunos países pequeños como Bahamas; aunque sólo está en su aeropuerto, como lugar estratégico de primer orden para la instalación de restaurantes de comida rápida. Burger King entró también en el mercado chino tras inaugurar su primer restaurante en Shangai en junio de 2005.

La venta de hamburguesas representa un negocio que en los recientes cinco años ha mostrado un avance constante, tan sólo en 2006, Burguer King facturó dos mil 48 millones de dólares a escala mundial y creció 5.6 por ciento.

El país consumidor número uno de este alimento es Estados Unidos, seguido de Reino Unido, Alemania y España mientras que en América Latina los seguidores de este tipo de hamburguesas se encuentran principalmente en Argentina, Brasil y México.

Desde 1991, año en el que se instaló por primera vez un restaurante de esta firma en México, éste se convirtió para Burguer King en el quinto mercado más importante de la región. Actualmente se venden cerca de 750 hamburguesas por día en cada uno de los 330 restaurantes; es decir, 247 500 hamburguesas.³

Así mismo, es de destacar que el nivel de inversión por la vía franquiciaria es importante para la firma pues cada año se abren en México entre 30 y 40 nuevos restaurantes. De hecho, el grupo de franquiciarios –cada uno de ellos paga 40 mil dólares por derecho

³ Entrevista a Francisco J. Puertas, gerente de mercadotecnia de Burguer King, 8 de abril de 2007.

de uso de marca-, son la punta de lanza en sus proyectos. Ello ha implicado que de manera constante se evalúen las posibilidades de apertura de nuevos restaurantes en lugares estratégicos. De otra parte, la apertura de cada sucursal genera en promedio 80 empleos directos y 40 indirectos. Al respecto, El corporativo Burguer King fue reconocido por *Hewitt Associates* como uno de los mejores empleadores de América Latina.⁴

No existe en México alguna empresa que se dedique a medir los rangos de participación que tienen las diferentes franquicias de la categoría de comida rápida; sin embargo, se plantea que el objetivo de Burguer King es competir con cualquier opción en cuanto a las preferencias alimenticias del tipo de cliente que asiste a estos establecimientos. Ello ha permitido que del total de la clientela que ingresa a sus locales ubicados en 29 estados del país, 55% sean mujeres entre 18 y 34 años. En un trabajo de Barndt (2007), se plantea que tanto mujeres como jóvenes se han convertido en un mercado clave como consumidores de comida rápida y que gran parte de su sistema publicitario va dirigido expresamente a estos dos segmentos de la población.

En los primeros meses de 2007, Burguer King lanzó en México la campaña Como tú quieras, la cual pretende atender los gustos y necesidades de los consumidores al adquirir algún producto. Con base en sus estudios de mercado en los primeros tres meses han logrado que 60% de sus clientes considere que es una marca que les da la posibilidad de “elegir lo que comen”.

LOS JÓVENES Y EL TRABAJO EN BURGUER KING: ALGUNOS HALLAZGOS

¡HOLA!

Bienvenido al equipo de Burger King

La vida o quizá el destino te ha traído hacia nosotros, eres muy afortunado(a), pues en él encontrarás un gran ambiente y un buen equipo de trabajo, claro, eso depende en gran medida de ti y de tu disposición de cooperar en lo que Burger King requiere.

Una vez más bienvenido a nuestro equipo. Ahora eres parte de una industria líder, conocida por servir alimentos de calidad, rápidamente

⁴ Entrevista a Francisco Sierra, gerente de recursos humanos de Burguer King, 24 de abril de 2007.

y con cortesía para satisfacer a todos y cada uno de nuestros clientes. Recuerda la meta es tuya, tu empeño, energía, las ganas y tu dedicación hablarán por ti. Bienvenido y mucha suerte.

Atentamente
Departamento Recursos Humanos

Lo anterior son fragmentos del *Manual de Bienvenida* que se entrega a los jóvenes que después de haber realizado los trámites respectivos se incorporan a la firma Burger King como *empleado general*. Junto con el *Manual*, el o la joven recibe su Reglamento de Trabajo. Estos dos instrumentos son los que regularán la vida del empleado general durante su estancia en algún establecimiento de Burger King, ubicado en cualquier parte de la República Mexicana.

A continuación se presentan algunos de los hallazgos que arrojan las conversaciones de carácter informal⁵ con algunos empleados de estos establecimientos, jóvenes cuya edad fluctúa entre los 19 y los 25 años. En apariencia todo funciona bien, los jóvenes que llegan en general son estudiantes, algunos otros están en espera de poder hacer su examen de admisión en alguna institución de educación superior y mientras tanto para *pasar el tiempo* inician su entrada al mundo del trabajo o bien, son aquellos que por diversas causas tuvieron que abandonar los estudios y simplemente tienen que trabajar para apoyarse y aportar al ingreso familiar. Este es pues, el contexto en el cual ha de ubicarse el análisis de la experiencia de precariedad laboral en el grupo que nos ocupa.

En los momentos de conversación con los jóvenes se encontraron ejes temáticos relevantes que permiten interpretar su realidad de trabajo como un ámbito de precariedad. El primero de ellos es el salario, el cual se percibe como un pago que no corresponde al sinnúmero de actividades que ellos deben realizar. Para enero de 2007, el salario pagado por Burger King a sus empleados generales

⁵ Cuando se les pedía una entrevista de carácter formal a los jóvenes empleados, generalmente se negaban argumentando que si se les veía o se enteraban que se había hablado sobre la empresa, su organización y las condiciones de su trabajo, podían ser sancionados y/o despedidos. Esta situación queda plasmada en el Contrato Individual de Trabajo (Cláusula 9), que en el momento de ser admitidos firman los jóvenes. Por ese hecho lo que se presenta no son testimonios obtenidos a partir de entrevistas, sino el resultado de una serie de conversaciones de carácter informal con jóvenes trabajadores y ex trabajadores de Burger King.

era de \$10.50 la hora. Algunos de ellos comparan los salarios obtenidos por su trabajo con las retribuciones que ofrecen otros empleos y a partir de esa comparación determinan si el salario que obtienen les permite tener acceso a otras condiciones de vida y desde esta perspectiva, los jóvenes manifiestan un desfase entre lo que reciben y la posibilidad de participar en la sociedad de consumo. Lo consideran como injusto. Consecuencia de ello, es que el bajo salario se convierte en un elemento básico del resto de su experiencia de vida y de su actividad laboral, misma que queda inscrita en el marco de la precariedad.

Vinculadas al salario, están las experiencias de futuro que los jóvenes tienen respecto de su permanencia y ascenso en el empleo. Cuando se habla de permanencia se hace referencia al tipo de contrato que se establece entre patrón y trabajador. En este caso el tipo de contratación que realiza Administración de Comidas Rápidas SA. de CV. de los jóvenes que trabajarán en los establecimientos de Burguer King es por tiempo indeterminado, hecho que podría redefinir el concepto de temporalidad en lo que a trabajo precario se refiere. Sin embargo, resulta pertinente detenerse en este punto. Como se mencionó, la figura contractual de hace algunos años constituía una referencia que permitía valorar la estabilidad de un empleo; es decir, a partir de la "definitividad laboral", el trabajador podía estructurar su vida a futuro. Para el empleado general, la contratación de carácter permanente no es garantía de estabilidad en el empleo a partir del cual pueda definir sus expectativas laborales y de vida. Los empleados señalan que el tener un contrato definitivo no les da protección ya que éstos pueden ser modificados y entonces su permanencia en el trabajo no dependerá de factores que ellos puedan controlar. Para estos jóvenes todo contrato tiene su caducidad, lo temporal y lo definitivo no alcanzan a definir la realidad laboral ya que las formas de contratación han dejado de ser un referente para evaluar la estabilidad en el trabajo.

Por otra parte está la movilidad dentro de la empresa, misma que está ligada a la funcionalidad del tipo de contratación que se hace. Los comentarios de los jóvenes plantean la convicción de que la posibilidad de ser promovidos es limitada y aunque consideren viable permanecer en esta empresa, las condiciones de trabajo tales como horario, prestaciones, seguridad social y de higiene, seguirán

siendo las mismas y el ascenso únicamente significaría un aumento en lo salarial pero las responsabilidades serian mayores lo que implicaría para aquellos y aquellas que desean seguir estudiar o continuar con su vida escolar limitar sus aspiraciones.

Los grados de flexibilidad que contiene el Contrato Individual de Trabajo de los empleados de Burger King, otorgan a la empresa varias prerrogativas, entre ellas la posibilidad de cambios del lugar de trabajo (Cláusula 3) "el empleado está de acuerdo en que la EMPRESA lo transfiera a alguna otra ciudad de la República Mexicana o del extranjero". Otro rasgo más de flexibilidad (Cláusula 2), el que se refiere a que "el puesto que el empleado desempeñará será el de EMPLEADO GENERAL y quedará obligado a realizar todas y cada una de las funciones de dicho puesto, así como las anexas y conexas previas o complementarias y las deberá cumplir con eficacia, cuidado y esmero". Las tareas que generalmente realiza el empleado general son entre otras, descongelar la carne para las hamburguesas, así como todo aquel alimento que lo requiera, picar la verdura, hervir el aceite para cocinar las hamburguesas, los *King* de pollo, los pies de manzana, los aros de cebolla y las papas a la francesa, preparar las hamburguesas o lo que el cliente solicite, lavar la cocina y desinfectar los utensilios de la misma y el horno de microondas, limpiar las mesas, lavar los vidrios, asear los baños, realizar funciones de cajero y despachador, etcétera. Así, entre esa cantidad de actividades funciona la jornada laboral de los jóvenes que trabajan en estos establecimientos.

Sobre el tiempo de la jornada de trabajo, en la Cláusula 4 queda claro que la empresa podrá ajustar los horarios y jornadas diarias. Naturalmente, "dentro de los parámetros legales aplicables".

Otro asunto que llama la atención es aquel que tiene que ver con la seguridad e higiene. Dadas las características del cargo y las tareas a realizar, los jóvenes deben permanecer tiempos prolongados en ámbitos muy calurosos (frente a la freidora) y en cualquier momento entrar a la cámara de congelación, hacer uso de los utensilios de cocina peligrosos (cuchillos y cortadores de verdura), levantar cajas pesadas, el lavado de pisos y baños también es una actividad con ciertos grados de riesgo. Para evitar situaciones de riesgo y peligro, la empresa debe dotar de chamarras, fajas, guantes, líquidos para limpiar superficies y todos aquellos aditamentos necesarios para la

realización del trabajo.⁶ Ante esto, algunos de los jóvenes comentaron que no en todos los casos es así. Se quejan de que no siempre hay la cantidad suficiente de guantes y que ellos utilizan su chamarra o suéter cuando tienen que entrar al congelador, además de que en ocasiones cargan bultos o cajas pesadas sin la faja adecuada.

Finalmente, un tema constante en los comentarios es el de las relaciones de jerarquía que se dan en los establecimientos, los jóvenes hicieron manifiesta su inconformidad por el trato que reciben de sus superiores. Las relaciones jerárquicas y su modo de llevarse a cabo suponen también un factor más en las condiciones de trabajo. Como pudo observarse en las encuestas revisadas en el apartado anterior, los jóvenes desean trabajar en un ambiente motivador y agradable, situación que al parecer no existe en estos lugares de trabajo, al respecto el gerente de recursos humanos comentó: “que el buen clima laboral es lo que distingue a Burger King”.

UN COMENTARIO FINAL

A partir de las conversaciones con los jóvenes que trabajan en Burger King, los hallazgos pueden ser menores pero no por ello dejan de ser importantes. De ellos es posible proceder a una gradación de los elementos comunes y constitutivos de la precariedad laboral. Cada uno de los jóvenes otorga un peso diferente a la insuficiencia del salario, a las insatisfactorias condiciones de trabajo, a la falta de seguridad y de higiene, al mal trato, a la gran cantidad de actividades que realizan, etcétera. Todos estos aspectos constituyen y dan forma a la naturaleza de su trabajo. No observan el trabajo sólo como una fuente de ingresos, sus motivaciones van más allá de este plano meramente instrumental y si se quiere, “economicista”, en su trabajo desean encontrar la expresión de valores, actitudes y de elementos que posteriormente serán sus marcos de referencia, porque todo esto será definitorio en su proceso de identidad.

⁶ *Manual de Bienvenida Burger King.*

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2000), *Jóvenes y empleo en América Latina*, Documento preparado para el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Cinterfor/OIT, Montevideo.
- Agulló, E. (2000), *Jóvenes, trabajo e identidad*, Universidad de Oviedo, España.
- Antón A. (2005), *Precariedad laboral juvenil*, Mimeo, Madrid.
- AMF (2004), *Informe de la Asociación Mexicana de Franquicias*, México.
- Barndt, D. (2007), *Rutas enmarañadas. Mujeres trabajo y globalización en la senda del tomate*, IMDEC/UAM-Xochimilco, México.
- Burger King, *Manual de Bienvenida*, México.
- OCDE (1984), *La naturaleza del desempleo de los jóvenes*, MTSS, Madrid.
- Pérez y Urteaga (2001), "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en Pieck, E. (coord.), *Los jóvenes y el trabajo, la educación frente a la exclusión social*, UIA/IMJ/UNICEF/Cinterfor/Conalep/RET, México, pp. 335-400.
- Salas y Zepeda (2006), "Ocupación e ingresos en México: 2000-2004", en De la Garza y Salas (coords.), *La situación del trabajo en México 2006*, Plaza y Valdés, México, pp. 125-150.
- Sánchez, E. (2004), *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*, CSCO, Madrid.
- SEP/Injuve (2001), *Encuesta Nacional de Juventud 2000*, México.
- (2006), *Encuesta Nacional de Juventud 2005*, México.
- Schkolnik, M. (2002), "Otra mirada al desempleo juvenil", en *JOVENes, Revista de estudios de la juventud*, Nueva Época, año 6, núm. 17, junio-diciembre, México, pp. 94-109.
- Vilas C. (1996), "De ambulancias, bomberos y policías: la política social del neoliberalismo. Notas para una perspectiva macro", *Las políticas sociales de México en los años noventa*, Instituto Mora/UNAM/FLACSO/Plaza y Valdés, México, pp. 113-136.