

Los jóvenes que trabajan en el sector del entretenimiento

Flexibilidad para unos, disfrute para otros

CARLOS GARCÍA VILLANUEVA* | JOSÉ ANTONIO CARBAJAL ORTEGA**

EL PRESENTE TRABAJO ABORDA el tema de la incorporación prematura de los jóvenes en el mercado laboral, y la perspectiva de lo que significa obtener y mantenerse en un empleo en el que las condiciones de trabajo están marcadas por la flexibilidad, como jornadas discontinuas, alternancia en los puestos de trabajo y una marcada incertidumbre, situación que no permite a este colectivo desarrollarse profesionalmente. Se pone de manifiesto que los empleos que obtienen los jóvenes tienen un carácter temporal y generalmente en el sector servicios.

Palabras clave: jóvenes, empleo precario, flexibilidad laboral, industria del entretenimiento.

THIS PAPER ADDRESSES the issue of how young people are inserted in the labour market prematurely, and what is the vision of what it means to get and keep a job in which working conditions are marked by flexibility and do not allow this group to develop professionally. Shows that jobs which young people obtain are temporary and generally in the sector services.

Key words: young, precarious employment, labour flexibility, entertainment industry.

* Profesor investigador en el Departamento de Relaciones Sociales de la UAM-Xochimilco.

** Estudiante de la licenciatura de economía en la UAM-Xochimilco.

Introducción

¿Qué es ser joven hoy en día? En la actualidad resulta complejo tener una definición exacta o satisfactoria al respecto, ya que cada región entiende esta etapa de la vida a partir de sus condiciones económicas, políticas, sociales y culturales, lo cual repercute en las actitudes, las aptitudes y el comportamiento de los jóvenes.

Desde la perspectiva de una definición etaria, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) consideran que los jóvenes son las personas en edades comprendidas entre los 15 y 24 años de edad. Ambas organizaciones entienden que los jóvenes constituyen un grupo heterogéneo en constante evolución y que la experiencia de *ser joven* varía según las distintas regiones del planeta, e incluso dentro de un mismo país. Sin embargo, la dificultad que representa considerar a los jóvenes desde esta perspectiva no permite considerar hechos como el paso que se establece de la adolescencia a la adultez, ni qué sucede con las perspectivas de futuro de este colectivo.

De acuerdo con Viñas Román (1999:4), la juventud es la fase comprendida entre la pubertad y el matrimonio. Pero considerar a los jóvenes sólo desde esta precaria definición resulta insuficiente, pues describirlos de esta forma y no considerar lo referente a la evolución gradual y constante del ser humano, en términos de pubertad-matrimonio, tiende a establecer generalizaciones en la identidad y el quehacer de este colectivo, ya que no existe un rango obligado para que cada persona realice dichos eventos.

Otro planteamiento sugiere que una primera aproximación al concepto de juventud remite siempre a la edad de la persona, pero ésta no puede agotarse ahí, debido a que hay distintas formas de ser joven y de vivir la juventud que corresponden a las condicionantes económicas, sociales y culturales. Reducir la juventud a un periodo del ciclo vital es desconocer lo heterogéneo y diverso de las relaciones sociales; es decir, la presencia empírica y simbólica de los jóvenes en la sociedad es notoria e innegable, pero hay distintas formas de sentir, vivir y pensar la juventud (Urcola, 2003:41).

Desde el ámbito sociológico, es posible plantearse el límite de dicha etapa hasta el momento de la emancipación de la familia, pues el hecho de que en la definición predomine el aspecto demográfico (por ejemplo, la actual franja de 15 y 29 años) no indica conocer inquietudes, expecta-

tivas y necesidades de este conjunto de la población. En cambio, cuando se aboga por una definición de juventud que incluya los aspectos sociológicos (por ejemplo, la culminación del proceso de emancipación), la edad resulta condición necesaria, pero no suficiente (Liés, en Agulló, 1997:25). Considerar al colectivo que nos ocupa desde esta óptica sólo sirve para establecer un rango por edad, pero no favorece estudios de mayor alcance.

Para Lozano (2003), puede hablarse de tendencias que marcan la representación de lo juvenil desde el mundo de los adultos: *a*) se concibe a la juventud como una etapa transitoria carente de valor y que no amerita una preocupación significativa; *b*) se considera a los jóvenes como una carga que sólo absorbe recursos y como personas incapaces de aportar algún tipo de beneficio a la sociedad; *c*) se les idealiza y coloca en el plano de lo peligroso para ser dominados, o bien se les sitúa en una condición de pureza y fragilidad; y *d*) se homogeneiza a la juventud a partir de generalizar las necesidades del colectivo juvenil como si fueran iguales a los adultos y se debiera esperar lo mismo de ambos grupos.

Lo anterior obliga a establecer los límites de la juventud y definir las formas que permitan el ordenamiento de la heterogeneidad para así poder definir necesidades y objetivos de una intervención, ya que mientras los jóvenes atraviesan esta etapa, toman decisiones que marcan su trayectoria y, al mismo tiempo, dan identidad a su juventud. Por ejemplo, muchos de ellos se ven obligados, ante las circunstancias económicas, a insertarse al mercado de trabajo de manera prematura; abandonar los estudios; formar una pareja y salir del hogar, trabajar e intentar continuar con sus estudios, etcétera (Resico, 2011).

Frente a estas preocupaciones, se decidió plantear el siguiente estudio con el propósito de señalar algunas de las tendencias en el modelo socio-laboral que afectan el mercado de trabajo y el significado que estas transformaciones tienen en los jóvenes que se incorporan en el sector laboral. Asimismo, se optó por presentar una experiencia de trabajo en el sector del entretenimiento.

Con este estudio no se pretende hacer generalizaciones sobre el tema que se aborda, más bien se expondrá la dinámica laboral en la cual se encuentran los jóvenes en México y la forma en la que se aproximan al mercado de trabajo. El estudio tiene un carácter exploratorio. Los resultados de las entrevistas que se realizaron tuvieron como objetivo plantear ideas

que dieran lugar al desarrollo de nuevas propuestas de investigación y no necesariamente fueron hechas para ser contrastadas con otros casos, conceptos o hipótesis. Por tanto, el presente análisis tiene como propósito estudiar un espacio de trabajo en el ámbito de los servicios, donde la mayoría de los empleados son jóvenes, y analizar la concepción que tienen de su trabajo y sus expectativas.

¿Flexibilidad en el trabajo igual a precariedad?

De acuerdo con Marie Jahoda (1982), empleo es aquel trabajo realizado de manera contractual por el que se recibe una remuneración material. Sin embargo, las condiciones existentes en cada empleo varían y conducen a clasificarlos según sus características. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), un empleo decente puede clasificarse, mediante sus características, como una ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, es decir, el trabajo decente promueve el desarrollo profesional. Además, en él las reglas deben ser claras, justas y adecuadamente reguladas o autorreguladas, que otorguen protección, no sólo en caso de despido o enfermedad, sino incluso en situaciones de inactividad.

En este sentido, pueden observarse con mayor claridad las características y diferencias entre un empleo decente y uno precario; este último es aquel donde se mantienen de manera general características que denigran la dignidad humana del trabajador mediante bajos salarios, disminución de los derechos laborales, sujeción a la voluntad del empleador cuando se modifican actividades, días de descanso, vacaciones, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, jornadas de trabajo inestables, etcétera.

Paula Bannister (2003) menciona que la precariedad se ha extendido desde el ámbito de la relación con el trabajo a la esfera de la vida personal, situación que genera no sólo la modificación de las relaciones entre las personas y con el trabajo, sino también con el entorno, y se toma como una situación totalmente cotidiana.

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para

disminuir y luego eliminar la dependencia económica hacia los padres y establecer la emancipación del núcleo familiar, situación que se presenta en el mejor de los casos. Por otro lado, el bajo nivel de escolaridad disminuye las oportunidades laborales, lo que obliga a una gran parte de los jóvenes a estar en el grupo de la población desempleada, o bien entre quienes tienen un empleo signado por la precariedad (García, 2008).

El desempleo es un viejo problema en muchos países, pero hoy parece tener un rostro joven, ya que se ha convertido en una fuerza impulsora que obliga a la juventud a insertarse en trabajos con altos grados de flexibilidad. Según Recio (2007), la flexibilidad laboral es un proceso en el que se apela por parte de los empleadores a la introducción de medidas orientadas a reducir aquellos aspectos que garanticen los derechos laborales y para poder promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil.

Por lo anterior, puede entenderse que: *a*) el constante desarrollo de la flexibilidad laboral propicia la oferta de empleos precarios; *b*) la falta de empleo obliga a la población a aceptar empleos precarios y dentro de la informalidad; *c*) lo anterior plantea la existencia de un impacto en las condiciones laborales sobre la salud física y mental, y *d*) el desarrollo de los procesos de flexibilidad laboral propicia la diversificación y ampliación de los distintos niveles de trabajo y empleo, lo cual dificulta establecer una sola clasificación para el empleo precario.

Entre las prácticas más comunes se encuentran la contratación temporal por tiempo determinado y actividades múltiples. Así, desde la década de 1980, el proceso de precarización se expandió y tuvo como consecuencias inmediatas: 1) pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores; 2) caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva, y 3) flexibilidad en los contratos laborales cuyo propósito es optimizar las ganancias y, en algunos casos, evadir otros compromisos financieros (Sotelo, 2004:121).

De acuerdo con Recio (2007), flexibilidad y precariedad comparten, entre otros rasgos, lagunas en las legislaciones derivadas de la complejidad de situaciones que ofrecen una variedad de propuestas como la de empleos de carácter temporal, lo cual elimina la obligatoriedad del empresario a formas de liquidación y la eliminación del trabajo por tiempo indefinido o indeterminado, con lo cual se modifican las perspectivas y las demandas de los trabajadores. Por estos hechos, su análisis no pue-

de desligarse, ni del contexto histórico en el que se producen, ni de los procesos sociales en los que se inscriben. La precariedad en los empleos constituye un problema no sólo para los adultos, sino también para la juventud. Los jóvenes se insertan en el mercado desde una edad temprana y consiguen un empleo sin conocer ni saber de qué tipo de trabajo se trata.

Datos sobre Cinépolis, la capital del cine

El principal mercado de la exhibición de cine se encuentra en Estados Unidos, estrechamente vinculado con la industria cinematográfica en Hollywood. Los estadounidenses asisten per cápita, 3.9 veces al año a ver películas. Frente a esto, México registra una asistencia per cápita de 2.19 veces, lo cual indica que el cine es uno de los principales actores dentro de la industria del entretenimiento en el país.¹ México ocupa el cuarto lugar en la venta de boletos, en 2013 se vendieron 256 624 797 boletos, sólo debajo de India (2 724 millones), Estados Unidos (1 258 millones) y China (470 millones).² Asimismo, indica que la proyección de películas es uno de los principales espacios de esparcimiento elegidos por la sociedad mexicana.

En 2012 se estrenaron 322 películas en México, a las cuales asistieron cerca de 226 millones de personas. En suma, la recaudación obtenida en taquilla fue de aproximadamente 10 628 millones de pesos. Para dicho año, la industria de la exhibición contaba con 5 301 complejos. En cuanto al cine mexicano, la audiencia registrada fue de 7 millones de asistentes. La exhibición de películas en el país se realiza principalmente con dos grandes cadenas empresariales: Cinemex, la cual hasta 2013 aumentó 37% su participación en el mercado; y Cinépolis, que hasta el mismo año mantenía una participación de 58%. El resto la tienen diferentes empresas regionales. Los 31 complejos de Cinemark reportaron ingresos de 73.7 millones de dólares (mdd) en los últimos 12 meses (septiembre de

1. [<http://canacine.org.mx/docs/resultados-definitivos-2014.pdf>], fecha de consulta: 30 de noviembre de 2016.

2. [<http://eleconomista.com.mx/entretenimiento/2014/01/05/cinemex-vs-cinepolis-que-empiece-funcion>], fecha de consulta: 30 de noviembre de 2016.

2012), con un flujo operativo de 16.3 mdd y una utilidad neta de 7.9 mdd, según lo revelado por Cinemark Holdings.³

En 2014, la industria de la exhibición en México obtuvo una captación de 12 mil millones de pesos, con lo que registró un alza de 0.8% contra los 11 900 millones de pesos del año anterior; debido principalmente al aumento del precio promedio del boleto, el cual se ubica en 46.7 pesos. Sin embargo, existe un descenso de asistentes de 0.1% con respecto a 2013, para finalizar 2014 con 257 millones. En el mismo año, se cuenta con un total de 5 733⁴ salas disponibles para la población mexicana, con un total de digitalización de 86%, cercana a la de Estados Unidos que cuenta con 92% de sus salas digitalizadas.⁵ Para 2015, la taquilla mexicana representaba 2.4% de los ingresos mundiales del cine, una cifra estimada en 33 000 millones de dólares. En este contexto, Cinépolis, la empresa más importante dentro de la industria en América Latina, contribuye con 1.5 de los ingresos mundiales.⁶

Cinépolis es una empresa de exhibición de películas proveniente de la Organización Ramírez, fundada en 1971 por Enrique Ramírez, con la apertura del cine La Raza, en la Ciudad de México. Su central corporativa se ubica en la capital del país y sus inicios datan de 1947, cuando Enrique Ramírez inaugura el cine Morelos en Morelia, Michoacán. Posteriormente, en 1972 surgen los Cinemas Gemelos y para 1973 comienza la expansión de la empresa con el concepto de multicinemas. En 1994 nace la marca Cinépolis en la ciudad de Tijuana, Baja California, y en 1999 la marca Cinépolis VIP.⁷ Cinépolis es la cuarta cadena de exhibición más grande del mundo, con 506 conjuntos y 4 348 salas operando, de los complejos, 327

3. [<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2013/02/19/cinemex-asecha-a-cinepolis>], fecha de consulta: 26 de mayo de 2016.

4. [<http://canacine.org.mx/docs/resultados-definitivos-2014.pdf>], fecha de consulta: 26 de mayo de 2016.

5. [<http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2015/impreso/cines-frenan-crecimiento-en-2014-116421.html>], fecha de consulta: 26 de mayo de 2016.

6. [<http://eleconomista.com.mx/entretenimiento/2013/01/16/mexico-industria-cine-vale-oro>], fecha de consulta: 26 de mayo de 2016.

7. [<https://www.youtube.com/watch?v=sVUoilY8qDs>], fecha de consulta: 26 de mayo de 2016.

se ubican en México y el resto en diferentes países como Brasil, la India, Estados Unidos, Chile, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Colombia, Perú y, recientemente, con la adquisición de la cadena Yelmo Cines (la segunda más grande de España)⁸ comienza su expansión por Europa.

Es importante considerar la reciente expansión de la empresa, pues Yelmo Cines era acreedora de 414 salas, en las cuales acogía a 12 millones de clientes al año en 20 ciudades de España, mismas que Cinépolis suma a sus filas para terminar con el ya mencionado total de 4 348 salas. Para el 30 de junio de 2015, la empresa declara una participación de 65.12% en el mercado mexicano y alcanza una cifra, en 2014, de 201.8 millones de espectadores en sus salas, con una plantilla de trabajadores con contrato indeterminado de 28 mil empleados en todos los países donde tiene presencia, tan sólo en México emplea a 22 mil personas.⁹

Esta empresa dice tener la misión de “Ser la mejor opción de entretenimiento, fortaleciendo nuestro liderazgo en la industria cinematográfica a nivel internacional, ofreciendo diversión, innovación y un servicio estelar” y como visión señala que “Iluminamos la película de tu vida con sonrisas y momentos inolvidables”; Cinépolis busca permanecer como la principal cadena exhibidora de películas en México y trata de conquistar mercados en el extranjero.

Para alcanzar este objetivo, construyó salas de gran tamaño para la proyección de películas, mejoró la calidad del sonido y los filmes son cien por ciento digitalizados (lo cual requirió una inversión total de 300 millones de dólares). Un ejemplo de estas salas son las Macro X-treme; también cuenta con proyección de películas en tercera dimensión, las novedosas salas de cuarta dimensión (que simulan distintas formas de ambientación como olores, viento, estado del clima, entre otras) y las salas junior, a las cuales se les atribuye un creciente éxito, pues el mercado infantil es su principal objetivo.¹⁰ Otros recursos son el sistema de lealtad mediante la

8. [<http://eleconomista.com.mx/entretenimiento/2013/01/16/mexico-industria-cine-vale-oro>], [<http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/07/14/cinepolis-cuarto-exhibidor-peliculas-mundo>], fechas de consulta: 26 y 28 de mayo de 2016.

9. [<http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/cinepolis-abrira-330-salas-antes-de-que-concluya-este-ano.html>], fecha de consulta: 30 de noviembre de 2016.

10. [<http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/cinepolis-abrira-330-salas-antes-de-que-concluya-este-ano.html>], fecha de consulta: 30 de noviembre de 2016.

Tarjeta Club Cinépolis, en la que pueden acumularse puntos canjeables por cada compra realizada dentro del complejo. Ofrece un servicio de distintas membresías con un costo específico¹¹ que permite la entrada individual y de un acompañante. Por otra parte, adaptándose a las exigencias del mercado y a las nuevas formas de exhibición, inauguran Cinépolis Clic, la competencia de Netflix, ClaroVideo, TotalVideo y demás empresas arrendadoras de películas en línea.

Cinépolis ocupa el lugar 14 en la tabla de “Súper empresas en México, 2014” de la revista *CNN Expansión* y está catalogada como empresa socialmente responsable, por lo que desde 2008 incorpora en su esquema el concepto *Fundación Cinépolis*, el cual tiene como programa social la recaudación de donativos aportados por los clientes para apoyar a personas con debilidad visual; su nombre: *Del amor nace la vista*. En cada uno de los puntos de venta se le pregunta al cliente si desea realizar un donativo para esta causa, una suma que va desde cinco pesos hasta la cantidad deseada en múltiplos del mismo o, en su defecto, se le ofrecen ciertos productos como pulseras, calcomanías, entre otros, y lo recabado por sus ventas se destina al programa para la operación de cataratas. La empresa declara en su portal,¹² haber recaudado en 2015 un total de 18 005 953 pesos, con lo cual aseguran que salvaron 3 000 ojos en ese año.

Flexibilidad para unos, disfrute para otros

El presente trabajo analiza cómo los jóvenes se incorporan de manera prematura en el mercado laboral, y cómo tienen una perspectiva distinta de lo que significa obtener y mantenerse en un empleo, sea éste precario o no.

Se ha observado que gran parte de la población juvenil se incorpora al mercado laboral en el sector de servicios, pues es el principal oferente de empleos en México. Motivo suficiente para enfocar el trabajo en dicho sector y, en este caso, en la industria de la exhibición. El instrumento que se diseñó y aplicó fue el de entrevistas no estructuradas, las cuales se

11. [<http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/cinopolis-abrira-330-salas-antes-de-que-concluya-este-ano.html>], fecha de consulta: 30 de noviembre de 2016.

12. [www.fundacioncinopolis.org].

realizaron con el propósito de conocer las condiciones laborales en las que se desenvuelven los jóvenes que trabajan en la empresa denominada Servicios de Personal Cinépolis SA de CV, y cómo es que estas actividades repercuten en su desempeño laboral.

Las fechas de aplicación fueron los días 9, 10 y 11 de noviembre de 2015, los dos primeros días se encuestó solamente por la tarde y el último día en horario matutino y vespertino con el propósito de obtener el mayor número de entrevistas con los empleados generales del establecimiento.

Entre las dificultades que se presentaron durante la aplicación de las encuestas se encuentran: 1) cuando solicitamos permiso al gerente para la aplicación del instrumento, solicitó conocerlo con objeto de evitar aquellas preguntas que cuestionaran el funcionamiento de la empresa, o bien que se formularan preguntas que violentaran el carácter confidencial o restringido de la empresa; 2) la cercanía entre jefes y empleados generales, antes y después de la aplicación de las encuestas, dio la percepción de que los primeros pudieron haber interferido en las respuestas otorgadas, lo que posiblemente generó, en algunos casos, respuestas poco confiables.

Se entrevistaron a 39 personas: 33 jóvenes con escolaridad de nivel medio superior, algunos de ellos continúan con sus estudios, y a seis personas adultas cuyo nivel de escolaridad máximo promedio es de primaria, con la excepción de una persona que estudia en el sistema abierto.

De los entrevistados, 42.42% son mujeres de entre 18 y 26 años y 57.58% son hombres con edades que oscilan entre los 19 y 25 años. Aunque las mujeres tienen un mayor rango de edad, hay más hombres laborando en el conjunto.

En cuanto a la preparación académica de las mujeres, se observa que 21.43% estudió hasta la secundaria; 71.43% concluyó los estudios de preparatoria y 7.14% terminó la universidad. En los hombres encontramos que 15.79% finalizó sus estudios hasta la secundaria; 78.95%, la preparatoria y 5.26%, la universidad. Aunque en el conjunto de entrevistados hay jóvenes que concluyeron sus estudios de licenciatura, decidieron permanecer en este tipo de empleo debido al mercado de trabajo restringido que no les ofrece otro tipo de oportunidades.

Los datos reflejan que se contrata a jóvenes que tienen secundaria concluida o que están realizando estudios de preparatoria o licenciatura; lo que se observa es que la mayoría de los empleados finalizó la preparatoria. Este nivel de estudios lo contempla la empresa, ya que la escolaridad

establecida para la aceptación del empleado se establece y concuerda en el capítulo II, artículo 3 del Reglamento Interior de Trabajo de Cinépolis: “Para poder ingresar al servicio de ‘La Empresa’ [...] todo empleado deberá cumplir con los siguientes requisitos: tener por lo menos 18 años de edad cumplidos y estudios de preparatoria”.

Del total de las encuestadas, 85.71% tiene experiencia laboral: 35.72% comenzó a trabajar a los 15 años o antes; 42.86%, entre los 16 y 18 años y 21.43%, entre los 19 y 21 años. En cuanto a las trayectorias laborales de los hombres, 94.74% cuenta con experiencia laboral: 38.84% tuvo su primer empleo a los 15 años o antes; 42.11%, entre los 16 y 18 años y 21.05%, entre los 19 y 21 años. Los informantes indican que su experiencia de trabajo fue adquirida en establecimientos de empresas como 7-Eleven, McDonald’s, Domino’s Pizza, Pizza Hut, Burger King, Cinemex, La Parisina, Movistar, Hotel Acapulco, Fábrica Decoradora de Vidrios, Librerías Gandhi, Palacio de Hierro, Fábricas de Francia, entre otros.

Lo anterior demuestra la heterogeneidad en el tipo y calidad de empleos por los que han transitado estos jóvenes. En lo que coinciden es en que todos se encuentran en el sector de servicios, lo cual demuestra que el grueso de la oferta de trabajo actual predomina en esa clasificación.

Se observa que el apoyo a la economía familiar es uno de los principales aspectos que los jóvenes consideran cuando toman la decisión de buscar un empleo. De las mujeres que laboran en Cinépolis, 35.71% lo hace para contribuir a la economía familiar; 21.43%, para continuar con sus estudios y 21.43%, para solventar gastos personales. En el caso de los varones, la mayoría (31.58%) lo hace para pagar sus gastos personales; otra parte (26.32%) para apoyar la economía familiar y el resto (15.79%) para su manutención.

En cuanto a las razones por las que los jóvenes empleados de Cinépolis dejaron sus empleos anteriores están, en el caso de las mujeres, la distancia y el tiempo que les implica el traslado de su casa al trabajo, seguido de la falta de prestaciones y bajos sueldos.

Para los hombres, el principal motivo se debe a los sueldos bajos y la falta de prestaciones, seguido de complicaciones escolares, así como el tiempo y la distancia; este último factor tiene más peso para las mujeres, lo cual puede estar asociado con las actividades que realizan después del trabajo, ya que generalmente ellas ayudan a los quehaceres del hogar. Mientras que para los varones tiene más importancia el avance o conclu-

sión de su formación académica. En porcentajes similares, hombres y mujeres declaran estar abiertos a la búsqueda de opciones con mejor sueldo y prestaciones. Por otro lado, 14.29% de las mujeres y 10.53% de los hombres afirma haber terminado su contrato laboral con algunas empresas por ser contrataciones de carácter temporal o por el cierre de la misma, y en algunos casos, con o sin liquidaciones justas.

Los jóvenes que deciden incorporarse a Cinépolis lo hacen, de acuerdo con sus respuestas, porque consideran que la empresa tiene buena imagen, opinión que se advierte en comentarios como “es una buena empresa” o “es un buen empleo con oportunidades de crecer si te lo propones”. Fue posible observar que, para las mujeres, la buena percepción de la empresa (35.71%), el ambiente laboral (28.57%), la distancia de su casa al trabajo y los horarios laborales (21.43%) son los principales factores por los cuales tomaron la decisión de emplearse en Cinépolis. En cambio, los hombres opinan que la buena percepción de la empresa (42.11%), la distancia de su casa al trabajo y los horarios de trabajo (36.84%) y, a diferencia de las mujeres, la expectativa de crecimiento laboral (26.32%) son los principales motivos por los cuales decidieron emplearse en esta empresa. El salario también fue un motivo para incorporarse en Cinépolis, manifestaron que es de 20.47 pesos por hora, un sueldo que actualmente no es el más bajo del mercado.

Sobre su antigüedad en Cinépolis, sólo 34.58% tiene un año o más laborando para la empresa; de los hombres, 73.68% tiene una antigüedad igual o menor a los nueve meses, ninguno declara tener antigüedad de entre diez meses a un año; por ende, 26.32% de ellos tiene más de un año trabajando para Cinépolis. Respecto de las mujeres, 57.14% tiene laborando en la empresa nueve meses o menos y ninguna declara tener entre diez meses y un año de duración en la empresa, por lo que se deduce que 42.86% de ellas ha colaborado durante un año o más en el equipo de trabajo.

En primera instancia, surge una diferencia entre el grupo de mujeres y el de hombres, pues entre las primeras ha habido menos rotación de personal (57.14%) frente a 73.69% de los hombres. Esta situación puede asociarse con la facilidad de asignación de horarios de acuerdo con las ocupaciones y necesidades de las empleadas. La operación del conjunto cinematográfico permite al personal de recursos humanos la planeación de los horarios de los empleados operativos de manera semanal, así puede organizarse de común acuerdo con la trabajadora y satisfacer las nece-

sidades de la empresa; en este sentido, recursos humanos, si bien tiene como uno de sus objetivos ser accesible con los empleados operativos, es una realidad que las mujeres tienen más facilidades en cuanto a horarios que los hombres. De lo anterior se desprende que Cinépolis es una opción laboral para ellas porque les permite atender sus obligaciones dentro del núcleo familiar y aportar un ingreso para la mejora de la calidad de vida de sus familias.

Puede también, en este contexto, atribuirse que la rotación de empleados de Cinépolis se debe a que los jóvenes lo consideran un “trabajo de paso”. Es importante tener en cuenta que los jóvenes pueden sólo querer un “trabajo transitorio”, dependiendo de la finalidad con la que se inserten en el mercado laboral, que puede estar relacionado con sus aspiraciones académicas. Sin embargo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México sólo ocho de cada 100 alumnos concluyen sus estudios universitarios, debido principalmente a la falta de recursos económicos.¹³ En este caso, 71.43% de las mujeres y 78.95% de los hombres mencionaron tener como máximo grado de estudios el nivel medio superior. Resulta una hipótesis más sólida decir que la rotación de empleados del conjunto se relaciona directamente con la decepción de los empleados con respecto a las aspiraciones o expectativas que tenían de la empresa antes y después de laborar en ella: con altas cargas de trabajo y falta de herramientas y utensilios necesarios para el buen desempeño del empleado operativo.

Si bien el factor más importante para emplearse en Cinépolis, tanto para hombres como para mujeres, fue la buena percepción que tienen de la empresa, esto no coincide con el tiempo que los jóvenes permanecen laborando ahí. Cinépolis proyecta una imagen de sí misma como una empresa que ofrece un destino laboral juvenil que genera la oportunidad de trabajar y seguir estudiando, además de ofrecer un grato ambiente laboral, pero al incorporarse se encuentran con una realidad muy distinta a la imagen que superficialmente ofrece la compañía, como una serie de obligaciones y prácticas laborales que producen una alta rotación de empleados.

Con excepción de 5.26% de los hombres, que indica tener una jornada diaria de cinco horas o menos, todos los empleados señalan que su jor-

13. [http://www.milenio.com/firmas/maximiliano_gracia_hernandez/Desercion-universitaria-Mexico_18_559324103.html], fecha de consulta: 1 de julio de 2017.

nada es de seis horas o más al día. Es preciso mencionar dos situaciones: puede observarse que mientras las mujeres tienen la posibilidad de ajustar sus horarios para laborar desde seis hasta más de nueve horas al día, los hombres pueden hacerlo desde cinco o menos hasta nueve horas al día; en el segundo caso, hay una concentración de 84.21% de los empleados varones en jornadas laborales de entre siete y nueve horas o más diarias, mientras que dentro de este mismo rango se encuentra 71.43% de las mujeres. Lo anterior denota un mayor grado de flexibilidad en la jornada laboral de las mujeres que en la de los hombres; el motivo es desconocido, pero podría ser porque la administración les otorga facilidades de horarios y horas por jornada laboral, o bien de acuerdo con las necesidades personales de cada empleada.

Las jornadas de trabajo para los empleados generales de Cinépolis no se encuentran establecidas, incluso pueden variar día con día, por lo tanto existe cierta incertidumbre en cuanto al sueldo que recibirán cada quincena; esto, aunado a la inestabilidad en los horarios de trabajo, indiscutiblemente repercute en aspectos de su vida personal. Además de constatar la variación en las jornadas laborales en las entrevistas realizadas a los empleados, puede observarse en la “Clausula Tercera” del contrato individual por tiempo indeterminado para empleados generales de Cinépolis que: “El Patrón tendrá la libertad absoluta de mover los horarios y la cantidad de horas asignadas a El Trabajador, de acuerdo a las necesidades de la operación del conjunto, cuyos servicios de exhibición de películas se ven alterados por los cambios radicales en la asistencia del público”.

En cuanto a sus horarios laborales, 92.86% de las mujeres considera que puede combinar sus estudios con el trabajo. En el mismo tema, 63.15% de los hombres opina que es capaz de trabajar y estudiar con dichos horarios laborales, mientras que 26.32% dice que no; 10.53% no ofrece opinión al respecto. No queda claro a qué se debe la gran diferencia de opinión entre hombres y mujeres en esta cuestión; sin embargo, de manera superficial, puede asociarse a la conocida capacidad de las mujeres de atender diferentes actividades a la vez.

La mayoría de las mujeres (92.86%) considera que tiene estabilidad laboral en Cinépolis, contra 7.14% que piensa de manera opuesta. En cuanto a los hombres, podemos ver que 73.68% cree que tiene estabilidad laboral, mientras que 21.05% opina lo contrario.

Conforme al Reglamento Interno de Trabajo de Cinépolis, existen diversos factores por los cuales el patrón puede rescindir el contrato de un empleado, aunque éste sea indeterminado. Ser empleado general representa estar dispuesto a realizar las actividades de trabajo en cualquier área del establecimiento: “El Trabajador... prestará sus servicios de acuerdo al rol de actividades que El Patrón designe”. Además, el Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 16, manifiesta que, en caso de ausencias, “El Patrón tiene la facultad de cubrirlas con otros empleados que puedan desempeñarse en el área”.

Por otro lado, la facultad que posee el patrón, otorgada en la Cláusula Tercera del contrato individual, puede ser usada como forma de presión para obligar al empleado operativo a renunciar, al asignarle una carga mínima semanal de horario de 15 horas, para así evitar despedirlo y causar un desembolso más alto para la empresa.

En contraste, después de los primeros meses de trabajo, y a pesar del considerable número de empleados que percibe estabilidad laboral dentro del conjunto de Cinépolis, encontramos que 35.71% de las mujeres encuestadas sí se ve en el futuro trabajando en Cinépolis; 7.14% no, y 57.14% dice que depende de factores como la escuela y las oportunidades de crecimiento laboral. Por otro lado, 42.11% de los hombres sí se ve trabajando en el futuro en dicha empresa; 26.32% no, y 31.58% comenta que dependerá de razones tanto escolares como de su desarrollo profesional.

Sobre el trato que los empleados generales obtienen por parte de sus superiores, 36.84% de los hombres dijo que recibe muy buen trato; 52.63% opina que es bueno y 10.53% comenta que es regular. Por parte de las mujeres, 21.43% respondió que recibe muy buen trato por los superiores, 71.43% considera que es bueno y 7.14% siente que es regular. Se destaca que ningún entrevistado considera que el trato que recibe de los superiores sea malo o denigrante.

Los jóvenes que se contratan en Cinépolis deben realizar actividades de distinta naturaleza, que van desde estar en taquilla hasta realizar trabajos de limpieza en el establecimiento; sin embargo, en las entrevistas se advierte que tienen preferencia por determinadas tareas. Las áreas de trabajo favoritas de las mujeres son la dulcería y la taquilla (35.71%), después la limpieza de salas (21.43%), seguida de la cafetería (14.9%) y finalmente los accesos (7.14%). En el caso de los hombres, la dulcería y

proyección encabezan los primeros puestos (31.58% y 26.32% respectivamente), seguidos por la taquilla, la limpieza y la cafetería (21.05%).

Conclusiones

Trabajar es algo fundamental en el orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Los jóvenes forman parte importante de la base económica del país, por lo tanto su participación en el mercado laboral debe ser revisada a partir de su posición en el trabajo, la rama de actividad, el nivel de ingreso, las condiciones contractuales y el esquema de seguridad social, ya que son precisamente esos jóvenes los que con el tiempo han experimentado los embates del desempleo y de la flexibilización de las condiciones contractuales.

Respecto al estudio llevado a cabo, los resultados nos permiten presentar un trabajo descriptivo que analiza la diversidad de respuestas ofrecidas por los jóvenes. Se encontró que los jóvenes empleados de Cinépolis iniciaron su vida laboral para brindar apoyo económico a sus familias y, al mismo tiempo, poder solventar sus gastos personales. La mayoría se empleó a una edad temprana, dando lugar al abandono de trabajos anteriores que propició una constante rotación laboral. Cinépolis, al igual que muchas otras empresas, contrata fuerza de trabajo con perfiles principalmente juveniles, con lo que se reducen las posibilidades de contratación de personas adultas.

En general, las condiciones de trabajo de Cinépolis no son las más inadecuadas que pueden encontrarse en este tipo de empresas de servicios, tampoco lo es el sueldo. Pero lo que se advierte respecto de las condiciones establecidas en el contrato individual por tiempo indeterminado, que cada uno de los empleados firma al ingresar a las filas de la empresa, es que la contratación es precaria y tiene altos contenidos de flexibilidad. La jornada laboral puede ser corta o extenderse, si así lo requiere el servicio; no hay un área de trabajo fija; los días de descanso se modifican de acuerdo con las necesidades de la empresa, entre otros. Lo anterior se agudiza si la subcontratación se efectúa por medio de Servicios de Personal Cinépolis SA de CV, empresa que presta sus servicios a Operadora Comercial de Desarrollo SA de CV y a Tenedora de Cines SA de CV.

Es importante mencionar que cuando los jóvenes aceptaron el empleo firmaron un contrato individual por tiempo indeterminado y aunque existe un Reglamento Interno de Trabajo, avalado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica Similares y Conexos de la República Mexicana (STIC) perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), estos jóvenes sienten incertidumbre respecto de su futuro laboral.

Si bien los trabajadores de Cinépolis no se encuentran en una situación extrema de precariedad laboral, prestaciones de ley, como aguinaldo y reparto de utilidades, éstas se ven mermadas por los esquemas de subcontratación que existen en este ramo. De acuerdo con la heterogeneidad de la oferta actual de empleo, existe la tendencia de establecer distintos niveles de precariedad. Los jóvenes enfrentan una situación laboral poco favorecedora, pues la búsqueda infructuosa de empleo tiende a acrecentarse en los adolescentes y las mujeres con un bajo nivel de escolaridad.

Referencias

- Agulló, Esteban (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. España: Universidad de Oviedo.
- Bannister, Paula (2003). *De la precariedad laboral a la precariedad social*. Copyleft/Yomango.
- Confederación General de Trabajadores (CGT) (2014). “Precariedad laboral: democracia, relaciones laborales y sindicalismo”, *Materiales de Reflexión*, núm. 2, febrero, México.
- Fuentes, Nadia (2010). “Déficit social de México”, en Federico Novelo y Carlos García (coords.), *Pensar el Futuro de México*. Colección conmemorativa de las revoluciones centenarias. México: UAM-Xochimilco.
- García, Carlos (2008). “Jóvenes y trabajo precario en establecimientos de comida rápida”, *Veredas. Revista del pensamiento sociológico*, núm. 16, México: UAM-Xochimilco, pp. 211-232.
- González, Susana (2015). “Cerca de 4 millones de mujeres son jefas de familia: Inegi”, *La Jornada*, 10 de mayo [<http://www.jornada.com.mx/ultimas/2015/05/10/cerca-de-4-millones-de-mujeres-son-jefas-de-familia-en-mexico-inegi-6250.html>].
- Gracia, Maximiliano (2015). “Deserción universitaria en México”, *Milenio*, 22 de julio [http://www.milenio.com/firmas/maximiliano_gracia_hernandez/Desercion-universitaria-Mexico_18_559324103.html].
- Irrazabal, Raúl y Claudio Silva (1995). “Acercándonos a las tareas juveniles”, *Última Década*, núm. 3, pp. 1-17. Valparaíso: Centro de Estudios Sociales.

- Jahoda, Marie (1982). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Levaggi, Virgilio (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Lozano M., Iziar (2003). "Nociones de juventud", *Última Década*, núm. 18, abril, pp. 11-19, Valparaíso: Centro de Estudios Sociales.
- Oliveira, Orlandina (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de Población*, vol. 12, núm. 49, julio-septiembre. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 37-73 [http://www.redylac.org/articulo.oa?id=11204902_], fecha de consulta: 25 de octubre de 2016.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. Perú: OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Recio, Albert (2007). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Madrid: Ministerio del Trabajo.
- Resico, Marcelo (2011). *Introducción a la economía social del Mercado*. México: Konrad Adenauer Stiftung.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (STIC) (s/f). *Reglamento Interior de Trabajo*. México.
- Sotelo, Adrián (2004). *Desindustrialización y crisis del neoliberalismo: maquiladoras y telecomunicaciones*. México: UNAM.
- Urcola, Marcos (2003). "Algunas apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud", *Invenio*, vol. 6, núm. 11, noviembre, Rosario: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, pp. 41-50.
- Viñas Roman, J. (1999). *Juventud, educación y desarrollo rural*. San José: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Weller, Jürgen (2008). "Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías de expansión", *Revista de Trabajo*, año 4, núm. 8, agosto-diciembre, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 103-122.