



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

UNSE-INDES-CONICET

Nº 37, Vol. XXII, Invierno 2021, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



¿Flexibles y divertidos? El trabajo de jóvenes publicirrelacionistas (RP's) para bares y festivales musicales en Monterrey, México.

Flexible and fun? The work of young people in public relations (PR's) for night clubs and music festivals in Monterrey, México.

Flexível e divertido? O trabalho de jovens publici rrelacionistas (RP's) para bares e festivis musicais em Monterrey, México.

Jesús RUBIO CAMPOS *

Recibido: 19.10.2020

Recibido con modificaciones: 23.02.2021

Aprobado: 17.03.2001



RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es analizar las características de las y los jóvenes que se dedican a buscar clientes, hacer reservaciones, vender entradas y separar mesas para los bares, antros, centros nocturnos o discotecas y festivales musicales en México, llamados publicirrelacionistas (RP'S), los significados que esta actividad tiene para quienes la realizan, así como las condiciones y relaciones laborales entre los RP's y las empresas para las que trabajan. Se utilizó una metodología cualitativa, consistente en entrevistas a profundidad con jóvenes que se dedican a ser RP's en las ciudades de San Pedro Garza García y Monterrey, Nuevo León, México, donde se ubican los centros nocturnos más caros y exclusivos de la zona. Los entrevistados fueron jóvenes de ambos sexos que estudian en las dos universidades privadas de mayor prestigio del estado, el Tecnológico de Monterrey (ITESM) y la Universidad de Monterrey (UDEM). Se encontró que quienes se dedican a esta actividad son principalmente jóvenes de entre 18 y 29 años, extrovertidos, con grandes habilidades sociales, como facilidad de palabra, para hacer amistades y uso de teléfonos

* Profesor investigador de El Colegio de la Frontera Norte A.C de México, sede Monterrey. Forma parte del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. Doctorado en Política Pública por el Tecnológico de Monterrey, donde además, se graduó de la Maestría en Administración Pública y Política Pública. Es egresado de la Facultad de Economía de la UANL. Correo electrónico: rubio@colef.mx

inteligentes y redes sociales por internet, que combinan dicha actividad con sus estudios. La actividad se desarrolla en un mercado muy flexible donde se trabaja pocas horas a la semana y se combina con los estudios e incluso otros trabajos, se lleva a cabo de manera informal y en condiciones precarias por la falta de seguridad del empleo, la inexistencia de contratos escritos, la falta de protección social y prestaciones laborales, lo que se puso de manifiesto durante la pandemia por el COVID 19.

Palabras clave: juventud, flexibilidad, precariedad, informalidad, discotecas.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the characteristics of young people who are looking for customers, make reservations, sell tickets and separate tables for bars, clubs, nightclubs or nightclubs and music festivals in Mexico, called public relations managers (PR's), the meanings that this activity has for those who carry it out, as well as the conditions and labor relations between the PRs and the companies for which they work. A qualitative methodology was used, consisting of in-depth interviews with young people who are dedicated to being PRs in the cities of San Pedro Garza García and Monterrey, Nuevo León, where the most expensive and exclusive nightclubs are located. The interviewees were young people of both sexes who studied at the most prestigious private universities in the state, the Tecnológico de Monterrey (ITESM) and Universidad de Monterrey (UEM). It was found that those who engage in this activity are mainly young people between 18 and 29 years old, extroverted, with great social skills, such as ease of speech, to make friends and use internet social networks and smartphones, which combine this activity with their studies. This activity takes place in a very flexible market where a few hours a week are worked and combined with studies and even other jobs, it is carried out informally and in precarious conditions due to the lack of job security, the non-existence of written contracts, the lack of social protection and labor benefits, what was evident during the COVID 19 pandemic.

Keywords: youth, flexibility, precariousness, informality, nightclubs.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar as características dos jovens dedicados a encontrar clientes, fazer reservas, vender ingressos e separar mesas para bares, discotecas, boates ou discotecas e festivais de música no México, denominados public relations managers (RP'S), os significados que essa atividade tem para quem a realiza, bem como as condições e as relações de trabalho entre os PRs e as empresas para as quais trabalham. Utilizou-se uma metodologia qualitativa, que consiste em entrevistas aprofundadas com jovens dedicados a serem PRs nas cidades de San Pedro Garza García e Monterrey, Nuevo León, onde estão localizadas as boates mais caras e exclusivas da região. Os entrevistados eram jovens, homens e mulheres, estudando nas duas universidades privadas de maior prestígio do estado, o Tecnológico de Monterrey (ITESM) e a Universidade de Monterrey (UEM). Verificou-se que aqueles que se envolvem nessas atividades são principalmente jovens entre 18 e 29 anos, extrovertidos, com grandes habilidades sociais, como facilidade de falar, para fazer amizades e usar smartphones e redes sociais online, que combinam essa atividade com seus estudos. A atividade ocorre em um mercado muito flexível, onde você trabalha algumas horas por semana e a combina com estudos e até outros empregos, é realizada informalmente e em condições precárias devido à falta de segurança no trabalho, falta de

contratos escritos, falta de proteção social e beneficios trabalhistas, o que ficou evidente durante a pandemia COVID 19.

Palavras-chave: juventude, flexibilidade, precariedade, informalidade, discotecas.

SUMARIO

1. Introducción 2. Revisión de literatura 2.1 Flexibilidad laboral 2.2. Precariedad laboral 2.3 Informalidad laboral 3. Metodología 4. Resultados 4.1. El publlirrelacionista (RP) 4.2. El cadenero 4.3. El coordinador de RP's 4.4. Vendedor de boletos para festivales musicales 5. Conclusiones 6. Agradecimientos Bibliografía.

1. Introducción

Las personas que se dedican a buscar clientes, hacer reservaciones, vender entradas y separar mesas para los bares, antros o discotecas y festivales musicales masivos en México son llamados publlirrelacionistas o encargados de relaciones públicas, más conocidos entre los jóvenes como RP's, abreviatura que será utilizada a lo largo del presente trabajo. La presente investigación tiene como objetivo analizar las características de esta actividad y de quienes la llevan a cabo, los significados que la misma tiene para los que la realizan, las condiciones y relaciones laborales entre los RP's y las empresas para que las trabajan, así como comparar la actividad de los RPs con la de los coordinadores de los mismos y los vendedores de boletos de festivales, que es una actividad similar a la que llevan a cabo los RP's.

La principal aportación del presente artículo estriba en que esta actividad nunca ha sido analizada por los estudios del trabajo como objeto principal de investigación, ni quienes la llevan a cabo como sujetos. Lo anterior se sustenta en una revisión de los principales índices de revistas académicas a nivel internacional, así como libros sobre estudios del trabajo y memorias de los congresos de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) y la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Un estudio de corte antropológico, realizado por Iturriaga (2015) en discotecas de Mérida, Yucatán, México, aborda el tema de la discriminación, racismo y clasismo en dichos lugares y analiza tangencialmente la figura de los RP's en este contexto. Fuera de este estudio, a la fecha de publicación de este artículo no existen otros sobre el tema.

Esta actividad se da en un mercado laboral en la que se combinan estrategias de flexibilidad, la presencia de informalidad, así como de precariedad en los empleos. La primera parte de la presente investigación presenta una discusión teórica de la flexibilidad, la precariedad y la informalidad laboral. Se analizan y discuten tales conceptos, así como las particularidades de cada fenómeno del mercado laboral, a fin de servir como guía para interpretar los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

La segunda parte presenta los resultados y el análisis del trabajo de campo. Al final, a manera de conclusión, se hace una reflexión sobre la importancia de este tipo de actividades desde el punto de vista de los jóvenes y los retos que presenta, sobre todo con la experiencia que la pandemia de COVID-19 dejó sobre este tipo de actividades.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En esta sección, se discutirán tres de las características más importantes de los mercados de trabajo contemporáneos, como los son los esquemas de flexibilidad laboral típicos de la era post fordista, las dimensiones de la precariedad en el empleo y la informalidad laboral.

2.1 Flexibilidad laboral

En la presente investigación definimos a la flexibilidad laboral como aquella estrategia de las empresas que tiene como fin disminuir la rigidez del factor trabajo al aminorar los costos de la mano de obra en sus fases de contratación, operación y despido, así como adaptarse de forma ágil ante cambios en la demanda por sus productos, en los costos de sus insumos o en las condiciones del mercado.

Cano (1998:210) apunta que la flexibilidad es entendida de forma amplia como la capacidad de la empresa y el sistema productivo de responder y adelantarse a los cambios en su entorno, mientras que Baglioni (1996:2), señala que flexibilizar significa atenuar o eliminar en gran parte o por completo las rígidas normas, tanto legislativas como contractuales, acumuladas en las décadas de los sesentas y setentas del siglo pasado.

Existen dos posturas antagónicas acerca de este fenómeno, la primera piensa que la flexibilidad laboral es presentada como una solución para reducir el desempleo y otra que argumenta que lejos de incrementar el empleo sólo causa la precarización e informalización de las condiciones de trabajo. La primera postura es defendida generalmente por la corriente económica ortodoxa, mientras que la segunda es defendida principalmente por los economistas heterodoxos, sobre todo institucionalistas y neo marxistas (Recio, 1994:58), por la corriente de pensamiento desarrollada en las últimas cinco décadas por los estudiosos de la sociología del trabajo, así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que señala que la única flexibilidad realmente eficaz es aquella que es libremente pactada entre trabajadores y empleadores respetando los derechos de ambos (OIT, 2006:50).

Las prácticas utilizadas para flexibilizar el empleo son muy amplias y no en todos los casos desencadenan en condiciones precarias para los trabajadores. Como documentan Zapata (1998) y otros autores en el libro “¿Flexibles y productivos?” al investigar la relación entre flexibilidad y productividad en varios estudios de caso para México, cuestiones como el tipo de flexibilidad implementada, el contexto, la antigüedad, propiedad o nacionalidad de las empresas, el sector al que pertenece la empresa, la fortaleza y participación de los sindicatos o la situación macroeconómica son muy importantes para saber que tanto afectan o no al trabajador los procesos de flexibilización y si estos procesos tienen un impacto en la productividad.

Los trabajos de Duana (2008:1) y Gamonal (1996:1) señalan que las estrategias de flexibilidad productiva surgieron en Europa, para hacer frente a la menor capacidad del empresariado de mantener sus utilidades frente a una situación económica cada vez más adversa, tras la crisis económica mundial originada en 1973 por el alza en los precios del petróleo y la llegada de los procesos de producción post fordistas. Se creía que el desempleo

no cedía debido por un lado a la situación económica mundial desfavorable, pero también por la excesiva rigidez del mercado laboral europeo. Existen dos grandes experiencias de procesos de flexibilización laboral. Uno es Europa, donde se argumenta que los mercados laborales son aún demasiado rígidos y otro es Estados Unidos, donde los mercados laborales son flexibles (Recio, 1994:57). Con respecto a América Latina, autores como Gamonal (1996) apuntan a que al ser la flexibilidad un desarrollo del derecho laboral europeo se ha desnaturalizado al ser trasplantado a nuestro continente.

Varios autores y organizaciones laborales apuntan que no existen datos concluyentes que demuestren que a mayor flexibilidad en el mercado laboral mayor empleo (López, 2002:4; Marshall, 2000:26; OIT, 2006:3). Indican que el sólo hecho de flexibilizar los mercados laborales mediante adecuaciones a la ley no garantiza por sí solo incrementos en el empleo sino se acompaña de sólidas políticas económicas (López, 2002:14).

“Resulta difícil mantener dogmáticamente y sin más matizaciones la equivalencia mayor flexibilidad – mayor empleo, el argumento de que Estados Unidos ha obtenido mejores resultados en materia de empleo que en Europa, por razón de tener un mercado de trabajo flexible, se ve cada vez más matizado por otras cuestiones, relevantes para los planteamientos macroeconómicos”(Solas, 1991:98).

Al respecto, Krugman (2003) y el Economic Policy Institute (2004), citados por Zepeda (2005:77), señalan que a pesar de que los mercados laborales se han flexibilizado en las últimas décadas, el crecimiento económico y el empleo no han mejorado sustancialmente, mientras que las condiciones laborales de los trabajadores, en lo referente a salarios reales, prestaciones y seguridad social, se han deteriorado.

Para América Latina, la OIT (2006:3) sostiene que los procesos de flexibilización del empleo llevados a cabo en la década de los noventa del siglo pasado, en lo referente a las fases de contratación y despido, así como el desmantelamiento de la protección social y de la contratación colectiva, ocasionaron mayor precariedad de los empleos, por medio de la inseguridad de los ingresos, menor protección social y mayor rotación laboral. Aún en el caso de Europa, Recio (1994:70) sostiene que a pesar de que todos los mercados laborales europeos iniciaron procesos de flexibilización ello no se tradujo en una reducción sistemática del desempleo.

Algunos autores como Ermida (1992:10) y Duana (2008:3), explican que hay grandes diferencias entre América Latina y Europa que hacen difícil que la flexibilización de los mercados de trabajo pueda darse de la misma forma: 1. los niveles de vida de los trabajadores de ambos continentes; 2. el grado de protección social y laboral de los asalariados; y 3. la fuente formal de flexibilización, es decir, cómo se ha llevado a cabo, unilateralmente por las empresas o consensuadamente entre trabajadores, empresas y gobierno. A este respecto, Duana (2008:3) apunta que el proceso de flexibilización y su impacto sobre la fuerza de trabajo en diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas, lo que coincide con lo señalado por Zapata (1998).

Por su lado, Salvia y Tissera (2009) apuntan que la flexibilidad laboral ha cobrado relevancia en las últimas décadas por la necesidad de introducir nuevos modelos de productividad y competencia en atención a una economía cada vez más abierta. Para hacer frente a lo anterior, se ha pugnado por una desregulación de los mercados de trabajo. Según Mückenberger, (citado por Cano, 1998:215), la desregulación supone la supresión o limitación de disposiciones legales que regulaban la relación laboral, así como la transferencia al ámbito del contrato individual de trabajo o la negociación colectiva de materias que antes se reglamentaban con carácter obligatorio a fin de ajustar con un mayor margen de maniobra la situación de cada empresa a su entorno.

Según Salvia y Tissera (2009:12) las condiciones productivas y relaciones laborales cada vez más flexibles parecen encaminar a los trabajadores asalariados hacia posiciones diferenciales más endeble en el mercado de trabajo. Además, según Recio (1994:61) una economía con ajuste más rápido tendrá mayores niveles de desempleo en las fases de recesión por los menores costos asociados al despido, por ejemplo, durante la pandemia de COVID, mientras que la proliferación de ajustes rápidos y de empleos inestables puede ir en contra de la calificación, es decir, de una acumulación de capital humano. En el caso de México, Duana (2008:18) apunta que la presión a favor de una reforma laboral flexibilizadora fue impulsada desde los ochentas del siglo pasado por el sector empresarial y reforzada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), así como el Banco Mundial (BM).

Cuadro 1. Tipos de flexibilidad laboral

Tipo	Externa	Interna
Explicación	Facilidades durante la fase de contratación y el despido de mano de obra ante cambios en la demanda por sus productos.	Facilidad para ajustar la mano de obra durante la fase de operación.
Subtipos	Contratos temporales y a tiempo parcial; Subcontratación.	Salarios ligados a productividad, por unidad de tiempo, por unidad de obra y por comisión. Tiempos de trabajo: Ajuste de horas de trabajo diario según necesidad de la empresa y el mercado. Técnico-organizacional: multicalificación y polivalencia (movilidad funcional), rotación de puestos y los equipos de trabajo, convenios de productividad y movilidad geográfica.

Fuente: Elaboración propia. Con información de Bensusán (1998), Boyer (1996), Cano (1998), Recio (1994) y Tiziano (1993).

Para Bensusán (1998:39-67), Boyer (1996:1), Cano (1998:213), Duana (2008:5) y Tiziano (1993:6), existen varios tipos de flexibilidad laboral, que a grandes rasgos se engloban en dos: la externa, que tiene que ver con las facilidades para la contratación y

despido de la mano de obra; y la interna, que tiene que ver con la facilidad para usar la mano de obra durante la fase de operación. A continuación se explica cada una de ellas:

1. Flexibilidad numérica o externa: Adaptación del volumen del trabajo de la empresa debido a cambios en la demanda por sus productos. Como ejemplos están las figuras de contratación por tiempo determinado, donde existe la facilidad de despido, así como las figuras de subcontratación y a tiempo parcial. Para Boyer (1996:1) este tipo de flexibilidad tiene que ver con todo lo relacionado con la debilidad de las reglas jurídicas que regulan el contrato laboral.

En el caso de las contrataciones a tiempo determinado, se vuelven precarias en la medida en que las empresas hacen un uso excesivo de esta figura por encima de las leyes laborales con fines tanto de reducción de costos, como de control de los trabajadores (Cano, 1998:213), entendido como la capacidad de conseguir de los trabajadores el comportamiento deseado por la empresa en el proceso productivo. De esta manera, según este autor, la contratación temporal como forma de control no sólo se basa en la vulnerabilidad frente al despido, sino en la gestión discrecional y diferencial de la estabilidad o continuidad futura de la relación laboral. Así,

“Dicha continuidad no tiene porqué traducirse en un contrato fijo sino en un encadenamiento de contratos temporales, con lo que la empresa retiene un importante poder de control y evita los posibles cambios de actitud de los trabajadores al pasar al ser fijos” (Cano, 1998:213).

Lo anterior, coincide con lo apuntado por Recio (1994:64), quien señala que el contar con empleados con contratos temporales de manera indefinida además de reducir costos, permite ejercer un control disciplinario sobre los trabajadores. Este tipo de flexibilidad trata de disminuir los costos de contratación y despido. Los costos de contratación están relacionados con la búsqueda y selección de personal, así como por los costos de capacitación inicial. Con respecto a los costos por despido, estos se refieren a aquellos relacionados con la indemnización que se tenga que pagar cuando se lleve a cabo la terminación de la relación laboral.

2. Flexibilidad interna: Tiene que ver con los ajustes que pueden hacerse con el personal, una vez que ha sido contratado, es decir, durante la fase de operación. Se divide en:

a. Salarial: Se refiere a la adaptación de los salarios a fluctuaciones en la producción y demanda por los productos que determinan el desempeño de la empresa. Como ejemplo tenemos los salarios ligados a productividad, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, etc.

b. Flexibilidad en los tiempos de trabajo: Tiene que ver con la adaptación de las horas de la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa dentro de su mercado. Aquí las empresas pueden acordar con el trabajador las horas totales de trabajo por semana o por mes, aunque ciertos días trabajen menos horas de las normales y otros días más (Tiziano, 1993:6).

c. Flexibilidad técnico-organizacional: Este tipo de estrategia tiene que ver con la adaptación de las formas de gestión y organización de las empresas para hacer frente a las nuevas tecnologías y la competencia. Como ejemplos tenemos la polivalencia o movilidad funcional, que origina lo que se conoce como trabajadores multifuncionales, la rotación de puestos y los equipos de trabajo, así como los convenios de productividad firmados entre empresas y sindicatos. La movilidad geográfica también cae dentro de este tipo de flexibilidad e implica el cambio de residencia de los trabajadores y en su caso sus familias entre diferentes ciudades donde las empresas en que laboran tienen operaciones.

Boyer (1996:1) define la flexibilidad técnico-organizacional como la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo. Otros autores, como Cano (1998:210), denominan a este tipo de estrategia “flexibilidad compleja”, en contraposición a la “flexibilidad simple” que engloba a todas las demás estrategias que solo buscan hacer frente a variaciones cuantitativas en la demanda por los bienes y servicios de la empresa. La flexibilidad compleja, supone hacer frente a una incertidumbre que incluye tanto variabilidad cuantitativa ante inestabilidad de la demanda, como cambios cualitativos que requieren incorporar la innovación de procesos, de productos y de mercados. Esta estrategia supone adelantarse a cambios en el entorno para controlar así la incertidumbre, por lo que es una estrategia proactiva y dinámica, un estado de cambio continuo, integral en toda la empresa, que tiene que ver no solo con la gestión laboral, sino con la organización de la producción, la tecnología, la gerencia y la organización, para buscar una eficacia de la empresa a mediano y largo plazos, para ponerla en una posición sólida en los mercados de mayor valor agregado.

Para Cano (1998:211), las estrategias de flexibilidad compleja, entre las que se encuentran la multicalificación y polivalencia o rotación de las tareas, deben ser implementadas con participación del trabajador, negociando el reparto de costes y beneficios de la flexibilidad y no representar una simple movilidad funcional decidida autoritariamente por la empresa, que resulta precarizadora en la medida en que reduce el control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo.

Los convenios de productividad entre empresas y sindicatos se han implementado en México desde 1992, sobre todo en empresas grandes y muchas veces a cambio de flexibilizaciones del contrato colectivo. Según De la Garza (1998:30-35) existen dos tipos de convenios de productividad, los activos y los pasivos. En los activos el sindicato participa en su diseño implementación y evaluación, mientras que en los pasivos el sindicato acepta las condiciones del convenio a cambio de la preservación de ciertas condiciones de trabajo y la obtención de incentivos de productividad.

En cuanto al grado de flexibilidad a que se ven sujetos los trabajadores de una empresa, pueden clasificarse en tres categorías mostradas a continuación.

Cuadro 2.- Tipos de trabajadores según grado de flexibilidad

Tipo	Explicación	Grado y subtipo de flexibilidad
Trabajadores de núcleo	Empleados a cuyo cargo se encuentran aquellas actividades que la empresa considera de mayor importancia.	Baja. Tienden a ser trabajadores a tiempo completo y de forma permanente.
Trabajadores de periferia	Empleados a cargo de actividades que la empresa considera más mecánicas y rutinarias.	Media. Tienden a ser trabajadores a tiempo parcial con contratos temporales. Permiten la flexibilidad numérica.
Trabajadores externos	Tienen a su cargo aquellas actividades de las que la empresa ha preferido distanciarse.	Alta. Tienden a ser trabajadores subcontratados.

Fuente: Elaboración propia con base en Solas (1991:100).

Dentro de la última categoría están los trabajadores bajo régimen de subcontratación, en el cual la empresa desincorpora parte de su proceso de producción y lo delega a uno de sus principales proveedores, “quien se convierte en un subcontratista que a su vez se encarga de organizar a los proveedores de productos relacionados con ese sector, dando lugar a subconjuntos de proveedores vinculados indirectamente con la empresa” (Pozas, 1998:74-75).

En otras ocasiones, la empresa despide forzosamente a sus trabajadores asalariados, para contratarlos después como trabajadores autónomos, con el fin de dejar de pagar los costos asociados a la seguridad social y otras prestaciones anteriores (Garmendia, 1996:6). Entre los beneficios de esta figura de subcontratación para la empresa está el hecho de que:

“Disminuye considerablemente el tamaño y el peso de su estructura administrativa, y además adquiere gran flexibilidad ante las cambiantes condiciones del mercado e incluso para enfrentar con mayor éxito los periodos de crisis económicas. Si la demanda disminuye, es el subcontratista quien pierde y la empresa se evita capacidad instalada ociosa y ajustes imprevistos de personal” (Garmendia, 1996:6).

Otros de los beneficios son disminuir los tiempos muertos remunerados y sustituirlos por el servicio efectivo prestado, disminuir los costos por supervisión y las probabilidades de conflictividad laboral (Garmendia, 1996:6). Para Miguélez (citado por Cano, 1998:213), la fuerte competencia entre los subcontratistas agrava su situación de dependencia y la precariedad de sus trabajadores, al desencadenar una competencia a la baja de los precios de sus servicios a costa de las condiciones laborales de sus trabajadores. Sí bien muchas estrategias para flexibilizar el empleo permiten a las empresas disminuir costos y poder adaptarse mejor a cambios en el mercado, sus efectos sobre las condiciones laborales son muy importantes, llegando a precarizar el empleo, fenómeno que será analizado a continuación.

2.2 Precariedad laboral

La precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría (Tissera 2009). De esta manera, en lugar de hablar de una diferenciación radical entre trabajadores precarios y no precarios, autores como Cano (1998, 208) recomiendan hablar de dimensiones de precariedad que están presentes en diversos grados y modalidades de todas las formas de empleo. Las dimensiones planteadas por dicho autor son cuatro: 1. La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos sin contrato o los empleados contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; 2. La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo, tales como la jornada, asignación de tareas, salud laboral y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares; 3. La incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; y 4. La reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

Posteriormente, Amable y Benach (2000) presentan una teoría acerca de la precariedad laboral argumentando que la misma “debe operacionalizarse mediante diversas variables propias de una situación laboral inestable y de indefensión”. Ellos plantean cuatro dimensiones similares a las de Cano (1998) del fenómeno, que son: 1. Temporalidad, es decir el tipo de contratación; 2. Vulnerabilidad, entendida como indefensión de los trabajadores ante la disciplina inherente a la relación salarial en el uso de la fuerza de trabajo; 3. Nivel salarial y la capacidad de acceder con él a satisfactores y determinar su potencial privación material; y 4. Prestaciones, es decir, la posibilidad de acceder a ciertos beneficios sociales de la seguridad social y el seguro de desempleo. Más adelante en el tiempo y de manera similar, para Isabel Plá Julián (2004, 39), la precariedad laboral tiene que ver con los siguientes características: 1. Inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral con la empresa; 2. Insuficiencia de los ingresos salariales; 3. Degradación de la situación de trabajo; y 4. Reducción de la protección social.

Para Duana (2008, 8), la precarización de las relaciones de trabajo se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones sociales asalariadas, como son la jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de desempleo, obra social e indemnización por despido. Otro estudio, realizado por FLACSO (2004, 2) apunta que el trabajador precario es todo aquel que presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Destacan tres características de estos trabajadores: 1. Inserción en ocupaciones marginales; 2. Participación intermitente en la actividad laboral; y 3. Débiles condiciones contractuales. Para el European Socio-Economic Precarious Employment Project (ESEPEP 2005), la precariedad laboral está presente en los empleos cuyas condiciones están por debajo de las normas estándar legales en el país. Para el ESEPEP, es un concepto multidimensional que combina inseguridad, inestabilidad, pobres condiciones laborales, pago insuficiente y falta de protección. Por último, el trabajo de Tissera (2009, 2) apunta que las características específicas del empleo precario son: a

tiempo parcial o no permanente, trabajar para varios empleadores y no protegido por la legislación laboral o la protección social.

Como se desprende de las posturas anteriores, entre los autores se presentan más consensos que disensos en lo que a su visión general de la precariedad se refiere, sin embargo, las propuestas de Cano (1998), Amable y Benach (2000), así como las de Plá Julián (2004), son las más completas, al plantear varias dimensiones del fenómeno que lo hacen más acercado a una realidad como la mexicana. Una diferencia entre estos tres autores, es su concepción de vulnerabilidad. Mientras que para Cano (1998) esta dimensión tiene que ver con la falta de control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo tanto en la duración de la jornada, como de los estándares de salud, para Amable y Benach (2000) la vulnerabilidad tiene que ver solamente con la condición de menor poder que tiene el trabajador frente al empleador, sin reparar en las condiciones del ambiente, o del lugar donde se desempeña el trabajo, es decir, sin discutir si existen o no riesgos a la salud. Para Plá Julián (2004), la dimensión de vulnerabilidad se plantea como la degradación de la situación del trabajo, sin hacer referencia explícita a los riesgos a la salud que implica la actividad que realice el trabajador. Así, podemos considerar que la definición de precariedad de Cano, en sus cuatro dimensiones, la más completa. Con respecto a las causas que inciden sobre la precariedad laboral, estudios como el de FLACSO (2004) destacan: la baja educación; las políticas de flexibilidad laboral introducidas por las empresas y la debilidad de la organización sindical. A continuación se muestra una propuesta resumida de construcción del concepto de precariedad laboral, a partir de la literatura anterior revisada sobre el tema.

Cuadro 3. Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensión	Explicación
Temporalidad	Inseguridad acerca del futuro de relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, o bien por figuras de contratación a tiempo definido y de corto plazo versus indefinido.
Vulnerabilidad	Degradación de las condiciones de trabajo, tales como condiciones insalubres y con riesgos a la seguridad física y de salud mental.
Insuficiencia salarial	Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud, vestido y vivienda.
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social.

Fuente: Rubio (2010). Con base en la literatura revisada sobre el tema, principalmente a partir de las dimensiones propuestas por Cano (1998); Amable, M. y Benach, J. (2000) y Plá Julián (2004).

Así, para efectos de la presente investigación podemos definir a la precariedad laboral como la degradación de las relaciones y condiciones labores que inciden negativamente en el trabajador a través de varias dimensiones como los son la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y desprotección social (Rubio, 2017). Entendida

así, la precariedad laboral es un fenómeno que atraviesa tanto al sector formal, como al informal. A continuación analizaremos este último sector.

2.3 Informalidad laboral

Las actividades informales son aquellas que se llevan a cabo sin cumplir con las regulaciones gubernamentales aplicables a dicha actividad, tales como el cumplimiento de normas impositivas o hacendarias, permisos municipales de uso de suelo, requisitos sanitarios, aportaciones patronales a los sistemas de seguridad social, entre otras ordenanzas u obligaciones. Desde este punto de vista, las actividades informales no cumplen con la normativa legal existente en el país, mientras que su contraparte formal sí lo hace (Rubio, 2012).

A grandes rasgos podemos decir que el sector informal tiene tres grandes componentes: estructural, natural y residual o cíclico (Rubio, 2012). Según esta clasificación, el sector informal tiende a crecer durante las crisis económicas, lo que representa el componente residual o cíclico. Sin embargo por bien que marche la economía, existe otro componente estructural, que tiene su origen en restricciones económicas y factores sociales, tales una política impositiva compleja, exceso de regulaciones para la apertura de negocios, corrupción gubernamental, legislación laboral que incrementa los costos no salariales, aceptación social de la evasión fiscal, preferencia individual por el riesgo, bajos niveles de educación y capacitación, incentivos perversos cruzados por la existencia de programas gubernamentales que hacen más rentables actividades informales y falta de acceso al financiamiento a tasas de interés competitivas. Por último, la informalidad tiene un componente natural, en un símil con la tasa natural de desempleo, e incluye aquellas actividades que por su naturaleza no son susceptibles de operar en sector formal, como lo son la compra y venta de ropa usada, comida a bajo costo, demanda por servicios de bajo costo brindados en la calle, como aseo de calzado, venta de dulces, limpiavidrios, etc. Atenuar la informalidad requiere entonces de políticas públicas que tomen en cuenta cada uno de estos tres componentes.

A la luz de estos tres fenómenos, la flexibilidad, la precariedad y la informalidad, presentes en el mercado laboral mexicano, en la siguiente sección analizaremos cómo se lleva a cabo la actividad de los jóvenes que se dedican a las relaciones públicas y los significados que tiene la misma para ellos.

3. METODOLOGÍA

Para cumplir con el objetivo del presente trabajo, se realizó una investigación primordialmente cualitativa, consistente en diez entrevistas a profundidad con jóvenes que se dedican a ser RP's en los municipios de San Pedro Garza García y Monterrey, Nuevo León, ciudades donde se ubican negocios que requieren de estos servicios. Algunos negocios donde han trabajado los entrevistados son: *Privatt*, ahora *Maddox*, *Barecito*, *Press*, *Aura*, *Strana*, *Cosmo*, *Sky Bar* del Hotel Habita, República, Abolengo y Casa Morelos. Otros de los entrevistados han trabajado para la venta de boletos de festivales

musicales que se realizan en Monterrey, tales como *Hellow Festival*, *Cabuland*, *Wish Outdoor* y *Machaca Fest*.

Los entrevistados fueron jóvenes de ambos sexos que estudian en dos universidades privadas de la ciudad, el Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Monterrey, de carreras como Mercadotecnia, Creación y Desarrollo de Empresas, Creación e Innovación Empresarial, Ingeniería en Mecatrónica, Ciencia Política, Economía, Derecho y Medicina. Se dividen en dos grandes grupos, el primero, de quienes trabajan para bares, discotecas o antros y el segundo, de quienes trabajan para empresas organizadoras de festivales musicales masivos. Para obtener las entrevistas se utilizó la técnica de bola de nieve y el número final se decidió de acuerdo a la saturación de categorías. Las entrevistas se llevaron a cabo durante los años 2018 y 2019 en instalaciones de dichas universidades o cafés cercanos a ellas. Los nombres de las y los jóvenes fueron cambiados para proteger su privacidad.

Se hizo un análisis de factores como lo son: mecanismos de entrada a esta actividad; la modalidad de contratación; monto y esquema de pago; beneficios no pecuniarios recibidos; otras satisfacciones que desde su experiencia les brinda esta actividad; principales actividades que llevan a cabo como RP's; los medios por los que consiguen clientes y las estrategias utilizadas para ello; cómo compaginan este labor con sus estudios universitarios; cuántas horas dedican a dicha actividad a la semana; cómo se visualizan a futuro; así como las competencias y habilidades requeridas y adquiridas en esta actividad.

4. RESULTADOS

Esta sección presenta los resultados y el análisis de las entrevistas con las y los jóvenes que se dedican a la actividad de publlirrelacionistas o RP's, los coordinadores de los mismos y aquellos que se dedican a vender boletos para festivales musicales. También se dedica una pequeña sección a analizar una figura clave en las discotecas o antros, que es "el cadenero", es decir, el que decide quiénes entran o no al lugar.

4.1 El publlirrelacionista (RP).

Se encontró que esta actividad es llevada a cabo principalmente por jóvenes, tanto hombres como mujeres, de entre 18 y 29 años, extrovertidos, con grandes habilidades sociales, como facilidad de palabra, para hacer amistades, uso de redes sociales por internet y teléfonos inteligentes. Algunos de los RP's participan o han participado en las mesas directivas de sus carreras universitarias y fueron invitados a trabajar por otros RP's.

"Tiene que ser una persona popular con conexiones, que conozca mucha gente, una persona que no le dé pena, una persona muy extrovertida y refleje lo que el antro quiere reflejar, tiene que ser una persona que vaya acorde con el tipo de clientela que el antro quiere atraer, que sea del mismo círculo". Germán, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Las redes sociales que más utilizan para publicar sobre las discotecas o bares son *Instagram* y *Facebook*, mientras que herramientas de mensajería como *Whats App*, son utilizadas para recibir reservaciones y coordinar grupos de trabajo. Mientras que algunos promocionan directamente a los bares en sus redes sociales por medio de anuncios o fotos con promociones, otros lo hacen de forma más discreta, actualizando sus estados de redes sociales en sus “muros” o “historias” mencionando que están o fueron al bar. En ese sentido, la tecnología es una facilitadora que permite que este tipo de actividades se desarrollen con esquemas de flexibilidad laboral.

La mayoría de quienes se dedican a esta actividad la combinan con sus estudios en universidades privadas, destacando el Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Monterrey y en mucho menor medida la Facultad Libre de Derecho de Monterrey, universidades que son del interés de los bares, por ser de donde provienen los clientes que asisten a ellos y que cuentan con un alto poder económico. Lo anterior coincide con lo encontrado por Iturriaga (2015: 107) en su estudio para Mérida, donde los RP's son estudiantes de universidades privadas, de estrato socioeconómico medio y alto.

Sobre los significados que esta actividad tiene para ellos, está la generación de ingresos propios, la diversión asegurada casi sin costo, el ser populares entre las personas de su edad y hacer nuevos amigos y conexiones para su vida laboral o negocios, asistir a bares los fines de semana, además de desarrollar habilidades que puedan servirles como experiencia para otros trabajos. Para los jóvenes, el dedicarse a esta actividad les permite salir los fines de semana sin gastar dinero en los bares, lo que perciben como un ingreso adicional:

“Mucha gente me pregunta que si me dedico a esto por el dinero y la verdad no es tanto eso, puedo tener alcohol gratis, puedo ir yo solo, con un amigo, con una amiga y me van a dar mi botella de ron, vodka o tequila, son unos \$1000 pesos (\$52.6 dólares)¹, todos los servicios incluidos, solo pagas la propina que son \$300 pesos (\$15.8 dólares). Aparte, me dan cinco *shots*, que te cuestan \$180 o \$250 (\$13.16 dólares) cada uno, entonces también es otro gasto que me ahorro, \$1000 pesos (\$52.6 dólares), y lo de la botella ya son \$2000 pesos (\$105.26 dólares)”. Max, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Los jóvenes ven como una satisfacción que les deja la actividad el hecho de ser populares y poder acceder sin restricciones a cualquier discoteca exclusiva de la ciudad.

“Nosotros como RP's tenemos una preferencia, yo entro y jamás hago fila, mis amigos se ríen mucho, me dicen Moisés, literal, porque a cualquier antro que vaya se abren los mares de gente y paso, porque he trabajado en antros desde hace años, o sea, años”. Max, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

¹Todas las conversiones a dólares están hechas a un tipo de cambio de 19 pesos por dólar (tipo de cambio promedio de mayo 2019).

“Conoces gente, haces más amistades y pues a lo mejor después te pueden ayudar, uno nunca sabe, vas haciendo conexiones”, Jaime, estudiante de la Universidad de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Para otras personas entrevistadas, el ser RP les permite hacer regalos a sus amistades, además de obtener ingresos para adquirir productos o servicios y así evitar gastos a sus familias.

“A veces comparto momentos padres con mis amigas o mis amigos, cuando alguien cumple años, pues vamos a festejar, escuchar música en un lugar seguro y les puedo regalar una botella de vino. Además, el dinero lo uso para comprar cosas que a lo mejor mis papás no me quieran comprar, zapatos, hacerme las uñas (sic), ir a pintarme el cabello o cosas así”. Ninfa Eunice, estudiante de la UDEM (Comunicación personal, 2018).

A pesar de dedicarse a esto por más de cinco años en algunos casos, todas las personas entrevistadas manifestaron no contar con ningún contrato escrito, ni acceso a servicios de salud, seguridad social u otras prestaciones más que sus comisiones por mesa reservada y bebidas gratis. Así, existe una precariedad laboral según la dimensión de temporalidad planteada por autores como Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010).

Los RP's tienen que asistir a juntas una vez a la semana, generalmente antes de que abran los bares y ahí se revisan cuántas mesas han reservado y se les pagan las reservaciones de la semana previa. En algunos bares les pagan \$200 pesos (\$10.5 dólares) adicionales por asistir a revisar sus mesas al bar. El pago por mesa reservada es de \$250 pesos (\$13.16 dólares). Según cálculos de los entrevistados, en puras reservaciones de mesas pueden llegar a recibir hasta \$9,000 pesos (\$473.7 dólares) al mes, más \$4,000 pesos (\$210.5 dólares) al mes en lo que cuestan las botellas de vino que les dan, más \$800 pesos (\$42.10 dólares) por ir a revisar sus mesas al mes, daría un ingreso integrado en efectivo y especie de \$13,800 pesos (\$726.32 dólares) al mes. A este respecto, dadas las pocas horas trabajadas, dos por semana en total según algunos entrevistados, podría considerarse que no existe una precariedad asociada a la dimensión de insuficiencia salarial planteada por Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010). El salario mínimo en México por ocho horas de trabajo es de \$123.22 pesos diarios para el año 2020², por lo que estos ingresos equivalen a 3.74 salarios mínimos mensuales.

“Para recoger tu pago tienes que llevar tu identificación del INE (Instituto Nacional Electoral), pagan cada miércoles y tienes que ir con la encargada de recursos humanos, le enseñas tu INE y te da el sobre con tu dinero en efectivo. Tienes que ir cada semana y no te permiten acumular pagos. Es libre de impuestos y no hay

²Comisión Nacional de Salarios Mínimos:

<https://www.gob.mx/conasami/articulos/historico-aumento-del-salario-minimo-para-2020?idiom=es>

contrato, todo es de palabra”, Jaime, estudiante de la Universidad de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Lo anterior nos demuestra el carácter informal de esta actividad, pues el pago es en efectivo, no existen contratos y los RP’s no están dados de alta en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), por lo que no se pagan impuestos. Sus ingresos en dinero y especie podrían llegar a los \$17,800 pesos (\$936.84 dólares) al mes si se toman en cuenta el costo de los *shots*. Sin embargo, los *shots* que les regalan muchas veces en lugar de tomárselos ellos o sus amigos los usan para mantener la fidelidad de sus clientes.

“Sobre todo lo hacen para que tú se los des a tus clientes para que sientan como que ¡ay no pues que padre mi RP, se portó súper bien, me dio la mesa, todo el servicio fue rápido y aparte me regaló *shots*!”, Ninfa Eunice, estudiante de la UDEM (Comunicación personal, 2018).

Sobre las expectativas laborales de los RP’s a largo plazo, mientras que algunos piensan seguir haciéndolo una vez que egresen de su carrera, otros no lo ven así.

“Yo no lo veo en realidad como un trabajo de largo plazo, porque he visto amigos que estaban aquí en la carrera y cuando yo entré eran los que me reservaban y ahorita han de tener más o menos 30 o 31 años y yo veo que no, o sea, al principio sí les fue bien, tuvieron sus épocas, pero al antro le va mal y ellos se van para abajo, es muy inestable”. Germán, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Esta inestabilidad sobre la seguridad del trabajo es una de las dimensiones de la precariedad laboral planteada por Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010). Esta inestabilidad se vio acentuada durante la pandemia por COVID en el año 2020 y 2021, pues al cerrar las discotecas y no haber ningún tipo de relación contractual entre ellas y los RP’s, ellos se quedaron sin actividad, sin ingresos y sin ningún tipo de compensación.

Por otro lado, el trabajo de RP es un trabajo muy flexible que permitía que incluso cuando los estudiantes estaban de intercambio estudiando en el extranjero antes de la pandemia podían seguir recibiendo reservaciones, como en el caso de un egresado del Tecnológico de Monterrey, que estuvo en Argentina de intercambio y seguía haciendo reservaciones vía *whats app*, pero sin poder asistir a las juntas semanales.

Entre las habilidades desarrolladas mediante esta actividad, los entrevistados manifestaron la responsabilidad, la puntualidad y desarrollar estrategias de persuasión, para convencer a la gente de que vaya al bar y se quede. Estos aspectos, mencionaron los entrevistados, son escasamente tomados en cuenta por quienes no se dedican a esto.

Uno de los principales retos de esta actividad tiene que ver con saber combinarla con sus responsabilidades universitarias sin que tenga impacto en sus calificaciones. Sobre el tiempo que se le dedica a esta actividad entre semana además de ir a una junta semanal y el día que vayas al bar en la noche cuando reservas, es de entre una y dos horas por semana.

“A la semana yo creo que dedicas dos horas, porque literal lo único que haces es que te mandan un *whats app*, lo respondes, piden una mesa, le preguntas para cuántas personas y a qué nombre, te responden, abres tu grupo de *whats app* del bar y pones tal nombre y tantas personas y te dicen okay y te mandan un mensaje que está confirmada la mesa”. Germán, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Además, otro reto es el lograr reservaciones de forma constante.

“Si no reservas mesas, a lo mejor, no sé, si nadie te reserva durante un tiempo, pues te pueden correr, te preguntan que está pasando, que hagas un mayor esfuerzo”. Jaime, estudiante de la Universidad de Monterrey.

También es un reto saber manejar las exigencias de los bares en cuanto al tipo de clientes que esperan y saber a quién reservarles y a quién no, lo que raya en la discriminación contra las y los jóvenes. Por lo general, antes de reservar los RP's preguntan a los clientes que no conocen y les reservan por *whats appsi* ya han ido antes al bar. Esto se analizará a continuación, de la mano de la figura del “cadenero”.

4.2 El cadenero

La figura del cadenero es muy relevante en los bares y puede generar tensiones entre los clientes y los RP's, además de ser un eslabón de una cadena de discriminación. El cadenero es el portero del bar o discoteca. Generalmente tienen amplio poder discrecional para decidir quién entra o no al lugar, discriminando a la gente por ciertas características, como su apariencia física, peso, color de piel, estándares de belleza, forma de vestir, conocimiento previo sobre su nivel de gastos y comportamiento dentro del lugar. Varios bares han recibido denuncias por discriminación ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León por estos motivos³.

“Yo tengo amigas que son guapísimas, modelazos (sic), estúpidamente millonarias y así, pero muchas veces el antro como no las reconoce, nunca han ido, al igual y obviamente no las van a dejar pasar tan rápido, no nada más es por la apariencia, también es si ya te conocen, los cadeneros tienen una habilidad increíble para reconocer caras, para ver si ya tuvieron alguna experiencia con ellas. Yo tenía una amiga que siempre salía súper borracha, así mal, y no le prohibían entrar pero sí la dejaban esperando más, porque también es imagen del antro, si ves a una chica toda borracha todo el tiempo, cayéndose, vomitando, así de que mal, pues también les afecta a ellos como antro en su imagen. Sobre la apariencia, si son mujeres también tienen más que criticarte, los zapatos, el peinado, si estás flaquita, si estás gordita, si traes vestido, si traes botitas, si están enseñando mucho, me ha tocado que a amigas les han dicho: estás enseñando mucho, aunque tenga un cuerpazo, no es la imagen que quiere dar el antro. Con los hombres es más fácil, nada más es una camisa bonita y ya, pero como eres hombre también te dejan más tiempo, al antro le

³<https://vanguardia.com.mx/articulo/discriminan-atleta-en-antro-de-monterrey-por-tener-cuerpo-de-hombre>

conviene que vean gente afuera esperando, no nos consta, nunca me lo han dicho, pero yo estoy seguro que es eso, entonces te dejan esperando, o también les conviene que se esperen después de las once de la noche para que paguen el *cover* pues antes es gratis”. Max, egresado del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Otra entrevistada, señaló de forma similar que en general los cadeneros se fijan mucho en cómo van vestidas tanto las mujeres como los hombres, pero es más fácil que entren los hombres.

“Para las mujeres es un ambiente muy machista, en muchos antros entre más cortita la falda, más arreglada, más maquillada mejor y los hombres es mucho de entre más se vea que tienes lana (dinero) entras, no sé, el reloj, el cinto, los zapatos, los hombres es mucho de mostrar lo que tienen”. Vicky, estudiante de la UDEM. (Comunicación personal, 2018).

La figura del cadenero ha sido analizada también por Iturriaga (2015) para el caso de las discotecas en Mérida, Yucatán, México. Ella señala que los cadeneros van desarrollando gran capacidad para distinguir a quienes deben dejar entrar y a quiénes no, principalmente debido a apariencia física o cuestiones de clase.

“[A los cadeneros] les enseñaban fotografías de la gente importante que por ningún motivo podían quedar fuera. Haz de cuenta, a los cadeneros les muestran fotos y les dicen ‘éste, éste, éste’, ‘este niño es tal y viene con éste, con éste, con éste’. Para que sepan más o menos y tengan una idea de quiénes van el sábado. De este modo, los empleados no deben fallar al permitir o negar el acceso a alguien” Iturriaga (2015: 107).

Esta es una discriminación que se ejerce por dar una imagen de que la discoteca o bar es muy exclusivo y hacer sentir a las y los jóvenes que sí entran que forman parte de una élite, con ciertos estándares de belleza, posición económica, gustos y patrones de consumo similares a ellos.

“Soy consciente de que las discotecas no son el espacio donde el racismo tiene sus consecuencias más dramáticas, pero sí donde el discurso de discriminación racial y de clase no se disfraza” Iturriaga (2015: 114).

A continuación, se analiza otro actor relevante, que es el coordinador de los RP’s. y que es el encargado de formar, supervisar y liderar equipos de trabajo.

4.3 El coordinador de RP’s.

La trayectoria laboral que siguen quienes se dedican a ser RP’s es comúnmente convertirse en coordinadores de RP’s, para después quedarse a trabajar en otros puestos en los bares o discotecas, tales como capitanes o encargados del lugar, mientras que otros combinan la actividad de RP o de coordinador con otros empleos formales, o bien abandonan lo

relacionado a las discotecas cuando egresan de la universidad y se dedican a otra actividad, sobre todo cuando dejan la etapa de juventud.

Entre las habilidades que los entrevistados manifestaron desarrollar por medio de esta actividad están el ser organizados, aprender a manejar dinero, habilidades para trabajar en equipo y desarrollar capacidades de coordinación y liderazgo. Una de las entrevistadas, que comenzó como RP mientras estudiaba la Licenciatura en Creación y Desarrollo de Empresas en el Tecnológico de Monterrey y antes de la pandemia se dedicaba a coordinar veinte RP's, señaló que este trabajo le sirvió para conseguir un puesto formal en un banco como ejecutiva *senior* en banca para empresas. Señaló que mucha gente le decía que no pusiera esta actividad en su *currículum*, pero ella decidió ponerlo, porque coordinar gente es una competencia laboral que ella considera importante.

“Mucha gente me decía, no lo pongas en tu *currículum*, pero como coordinadora de relaciones públicas manejo un grupo de 30 personas y me pagan, entonces que sepas hablar con la gente, que sepas vender, que te sepas expresar es muy importante”. Abygail, egresada del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Otras coordinadoras que aún estaban en la carrera y no trabajaban aún en otra cosa fuera de los bares, no tienen claro cómo trasladarían las competencias laborales desarrolladas en esta actividad a otro trabajo.

“No sabría cómo poner esta actividad en un *currículum*, porque no, no sé, varias veces sí me ha tocado que compañeros lo han puesto y varias personas se han burlado de ellos por poner que son RP's, no sé que tanto valor tenga poner eso en un *currículum*, no sé”, Marla (Comunicación personal, 2018).

Los bares desean tener entre sus clientes mujeres y esa es una razón por la cuál buscan que las mujeres se integren a esta actividad, sin embargo, desde el punto de vista de sus coordinadoras no es fácil.

“Los que más meten clientes son los RP's hombres, si el chavo es guapillo y así, se acercan más a reservarle, pero también a las chavas muchas veces, el antro siempre quiere que tengas niñas RP's, porque las niñas van con niñas, entonces la idea es que tengas muchas niñas RP's, pero las niñas no van tanto al antro a tomar y además es muy difícil tener chavas que sean RPs”. Abygail, egresada del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Los coordinadores tienen un sueldo fijo de \$6,000(\$315.79 dólares) al mes mas comisiones por mesas que reserven sus RPs'. Su ingreso mensual por estos conceptos va de \$8,000 a \$12,000 pesos (de \$421 a \$631.58 dólares), más \$4000 pesos (\$210.52 dólares) al mes en bebidas, lo que daría un ingreso integrado en efectivo y especie máximo de \$16,000 pesos (\$842.10 dólares). Al igual que con los RP's, podría considerarse que no existe una precariedad asociada a la dimensión de insuficiencia salarial, como es planteada por Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010). El salario

mínimo por 8 horas de trabajo en México es de \$123.22 pesos diarios para el año 2020⁴, por lo que estos ingresos equivalen a 4.33 salarios mínimos mensuales.

El papel de los coordinadores está en formar su equipo de RP's, principalmente por recomendación de sus RP's actuales o contactos, motivar a su grupo de RP's para que logre que le reserven mesas, pero sin forzarlos, además de corroborar con ayuda de sus RP's que los clientes que están en las listas de reserva hayan llegado.

“Tiene que ser algo muy vago, de que: oye, ¿quieres venir?, sin rogar, eso de rogar está súper en contra, cuidan mucho, como el mercado es muy de élite, cuidan mucho cómo se maneja todo, las promociones no las pueden publicar, si hay un 2 x 1 no se puede publicar, o sea, es muy, cómo podría decirlo, los filtros que se manejan en la publicidad del bar tienen que ser muy cuidadosos con el mercado, o sea, no quieren nada que se vaya a ver naco (sic), corriente, o cosas así, lo cuidan muchísimo, al primero que vean subiendo una promoción de 2 x 1, o de ven, te regalo una botella, me lo mandan y me dicen de volada, sácalo”.Abygail, egresada del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Lo anterior, nos habla de lo frágil que puede ser la relación laboral entre los RP's y los bares, pues dado que no existe ningún contrato, pueden ser despedidos a discreción de los administradores del bar y ellos ni siquiera tienen que hacerlo directamente, sino que lo hace la coordinadora. Son, en los términos descritos por Solas (1991), trabajadores externos, altamente flexibles y con una precariedad laboral de acuerdo a la dimensión de temporalidad, por la inseguridad de la relación laboral señalada por autores como Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010).

Muchos coordinadores ven su actividad como una forma de sentirse bien entre los clientes, mientras que otros lo ven solo como una forma de hacerse de ingresos, combinarlo con otros trabajos y divertirse.

“Algunos coordinadores lo ven como: ¡Hey!, véanme, yo tengo el poder en el lugar, yo te puedo decir si entras o no entras, yo te puedo dar alcohol o no te puedo dar alcohol, yo te puedo dar *shots* o no, véanme, o sea, soy coordinador. Andan como pavorreales por todo el lugar y así, o sea, lo hacen más por status, y no trabajan en otra cosa, muchos de los coordinadores que he visto, como les gusta mucho poder dar esa atención o que la gente los busque y acaban de capitanes en el lugar”.Abygail, egresada del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

⁴Comisión Nacional de Salarios Mínimos:
<https://www.gob.mx/conasami/articulos/historico-aumento-del-salario-minimo-para-2020?idiom=es>

A continuación se analiza la figura de quienes se dedican a vender boletos para festivales musicales, una actividad que aunque es similar a la de los RP's, tiene sus particularidades y tampoco ha sido analizada en los estudios sobre el trabajo en México ni Latinoamérica hasta el momento de la presente publicación.

4.4 Vendedor de boletos para festivales musicales

Con respecto a la venta de boletos para festivales musicales, igual no cuentan con ningún contrato ni prestaciones. Solo ingresos por venta de boletos y cortesías para entrar a los festivales gratis. Entre los entrevistados, está un estudiante de Ingeniería en Mecatrónica del Tecnológico de Monterrey que al momento de la entrevista antes del COVID se encontraba de intercambio en Alemania y accedió a una entrevista por llamada de *whats app*. Explicó que los organizadores de los festivales subcontratan agencias para la venta de boletos. En el caso del entrevistado, comenzó siendo RP de discotecas y ahora se dedica a ser coordinador de 10 vendedores de boletos para festivales musicales, 4 mujeres y 6 hombres, también estudiantes o graduados de la misma universidad. El entrevistado manifestó que del total de boletos que vende un 35% son para estudiantes del Tecnológico de Monterrey, aunque el 60% de sus vendedores son estudiantes del Tecnológico.

Él y sus vendedores usan sus redes sociales como *Facebook e Instagram* para publicitar los festivales. Pueden llegar a tener más de 5,000 seguidores en sus redes. Por cada 15 boletos le dan un boleto de cortesía al vendedor, que puede llegar a costar \$1,250 pesos (\$65.79 dólares), los cuales pueden vender o usar para ellos. Además de los boletos que venda directamente, él como coordinador se lleva un porcentaje del valor de los boletos vendidos que es del 4% si venden 350 boletos. Gana el equivalente a \$15,400 pesos (\$810.53 dólares) por festival invirtiendo entre un mes y medio y dos meses para venderlos. Él calcula que sus ganancias al año vendiendo 4 diferentes festivales son de \$59,500 pesos (\$3,131.58 dólares), lo que daría un ingreso mensual promedio de \$4,958 pesos (\$260.95 dólares), lo cual está por debajo de los \$13,000 pesos (\$684.21 dólares) máximo de los RP's y de los \$16,000 pesos (\$842.10 dólares) de los coordinadores.

El entrevistado menciona que cubrió parte de sus gastos de viaje a Alemania con su ingreso por esta actividad. Algo importante es que él tiene gran flexibilidad para seguir coordinando a su equipo a pesar de estar de intercambio en Alemania. Su esfuerzo principal, señaló, es estar en constante comunicación con su equipo y motivarlos a vender. Uno de sus vendedores se quedó de encargado y es quien recoge los boletos, se los entrega a los demás vendedores, recolecta el dinero, hace cuentas y lo entrega en las oficinas de la agencia. El estudiante señala que él lleva el control de cuánto va vendiendo todo su equipo. La ganancia para el vendedor que lo apoya es que todos los boletos que le piden a él por redes aunque ande de viaje se los pasa a su amigo, así como la ganancia.

“Es estresante manejar tanto dinero porque si se pierde el dinero se paga. Firmas antes un pagare por \$400,000 pesos (\$21,053 dólares). Sí aprendes a manejar el dinero no tendrías ni un problema”. Eugenio, estudiante del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Menciona que una vez que se gradúe piensa seguir trabajando para los festivales.

“El contestar un mensaje o publicar algo en mis redes me lleva segundos, en lugar de estar perdido viendo el horizonte, me genera una ganancia” Eugenio, estudiante del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Comparando las actividades del RP de bares con el de vendedor de boletos de festivales musicales, menciona que él no es mucho de ir a bares seguido y no toma tanto, así que es más adecuado para su perfil vender boletos para festivales, pues no valora el pago en especie de los RPs, además de que desde su punto de vista terminas pagando más dinero en el alcohol del que te dan de prestación porque siempre toman más y pagan además propinas. Adicionalmente, en la venta de festivales no tienen que ir a juntas, por lo que le dedica menos tiempo y tiene también horarios muy flexibles.

“En este tipo de festivales se manejan dos fases. La fase 1 es cuando el boleto está más económico. En la fase 2 aumenta el precio. Normalmente a nosotros nos dan boletos para vender a partir de la fase 2. La diferencia entre el precio con los RPs y la taquillas por internet como *Hot Ticket* o *Ticket Masters* en el costo del servicio, entre un 8% y 12% del costo del boleto, que no se paga con nosotros y que es de aproximadamente \$100 pesos (\$5.3 dólares)”. Eugenio, estudiante del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

“La cuestión es la confianza, porque puede haber boletos falsos o que no te los den. El más frecuente que he escuchado, es que hay personas que compran boletos con tarjetas clonadas o robadas y el boleto lo vende, pero si al final la persona a la que le robaron le responden en el banco, es un boleto mal habido”. Eugenio, estudiante del Tecnológico de Monterrey (Comunicación personal, 2018).

Así, las entrevistas llevadas a cabo entre los RP's, sus coordinadores y los vendedores de boletos para festivales musicales nos permitieron conocer cómo se llevan a cabo estas actividades y los significados que las mismas tienen para ellos, los cuáles, como se apuntó, no son solo monetarios, sino que también les brindan satisfacciones sociales y les ayudan a fortalecer habilidades que pueden ser trasladables a otros empleos.

5. CONCLUSIONES

Para las empresas de este giro del entretenimiento, el contar con estos jóvenes trabajadores externos mediante esquemas informales, flexibles y con pagos por desempeño les permite tener flexibilidad en las fases de contratación, operación y despido y sobre todo una reducción de costos, pues cuando no hay clientes, por ejemplo durante la pandemia por el COVID, no tienen tantos costos salariales que cubrir. En este sentido, las bondades para las empresas y costos para los trabajadores de la flexibilidad planteada por autores como Bensusán (1998), Boyer (1996), Cano (1998), Recio (1994), Tiziano (1993) y Solas (1991), se ve ejemplificada en un caso concreto.

En contraparte, esta actividad a la vez que flexible es precaria para los jóvenes aunque ellos no lo percibían así durante en las entrevistas llevadas a cabo antes del COVID, no en sus

dimensiones salarial o de vulnerabilidad, pero sí en las dimensiones de temporalidad y desprotección laboral, dada la falta de seguridad del empleo, la inexistencia de contratos escritos, la falta de protección social y de prestaciones laborales. Ahora con la pandemia por COVID, que los bares y discotecas han estado cerradas en algunos casos hasta un año y no se permiten festivales musicales, los RP's, los coordinadores y los vendedores de boletos se han quedado sin ingresos, lo que pone de manifiesto los riesgos de la precariedad en las relaciones laborales planteada por autores como Cano (1998), Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián (2004) y Rubio (2010).

Esta labor es desarrollada de manera informal por jóvenes con altos niveles educativos, algunos de los cuales desarrollan trayectorias laborales estables durante esta etapa de su vida, en su labor como RP's, coordinadores o vendedores de boletos para festivales musicales, combinando estas actividades con sus estudios en universidades privadas u otros trabajos, lo que coincide con lo encontrado por Iturriaga (2015) en Mérida, donde los RP's son estudiantes de universidades privadas, de estrato socioeconómico medio y alto.

Más allá de la discusión sobre la flexibilidad, precariedad e informalidad, estas actividades desarrollan en las y los jóvenes habilidades que los preparan para su vida laboral, tales como persuasión para las ventas, responsabilidad, organización, coordinación de equipos de trabajo y aprender a manejar dinero. Desde el punto de vista de las y los jóvenes, esta actividad les permite generar sus propios ingresos, pagarse algunos viajes, gastos personales, a la vez que les permite congraciarse con sus amistades, aumentar sus redes de contactos, sentirse bien al ser buscados por sus amigos y tener acceso a mucha diversión, al menos antes de la pandemia, ya que el COVID ha trastocado los significados de esta actividad que fue puesta en pausa durante la pandemia.

6. AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México por los estímulos brindados para tener el tiempo de llevar a cabo esta investigación, así como a las y los estudiantes universitarios del Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Monterrey que accedieron a ser entrevistados.

BIBLIOGRAFÍA

Amable, M. y Benach, J. (2000), "La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de salud pública?" Gaceta Sanitaria. España.

Baglioni, Guido (1992), "Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990" En Baglioni, G. y Crouch, C. Compiladores. Las relaciones laborales en Europa. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 21-67 pp.

Baglioni, Guido (1996), "Las relaciones laborales en Europa". Citado en Gamonal Contreras, Sergio (1996), "La flexibilidad laboral". Cuaderno Jurídico N. 5. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile. p. 2.

Bensusán, Graciela. “Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México”, dentro del libro compilado por Zapata, Francisco (1998), “¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México” El Colegio de México. ISBN 968 12 0863 3. 39-67 pp.

Boyer, Robert. “La flexibilidad del trabajo en Europa”. Dentro de Gamonal, Contreras Sergio (1996), “La flexibilidad laboral”. Cuaderno Jurídico N. 5. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile. p. 1.

Cano, Cano Ernest (1998), “La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble” Cuadernos de Relaciones Laborales N. 13. Madrid. 207-227 pp.

De la Garza Toledo, Enrique (1998), “Sindicatos, Estado y Economía en México”. En el sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina. 1-54 pp. Adenauer Stiftung. Buenos Aires, Argentina.

De la Garza Toledo, Enrique (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. En El futuro del trabajo. Trabajo del futuro. De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César. CLACSO. ISSN: 950 9231 69 X. 11-31 pp.

DuanaAvila, Danae (2008), “Flexibilización laboral. El caso de México” Observatorio de la Economía Latinoamericana. N. 92. ISSN: 1696 8352.

Ermida Uriarte, Oscar (1992), “Experiencias de flexibilidad normativa. Las transformaciones del derecho del trabajo”. Universidad Nacional Andrés Bello. Venezuela. Dentro de Gamonal, Contreras, Sergio (1996), “La flexibilidad laboral”. Cuaderno Jurídico N. 5. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile.p. 10.

ESEPEP (2005), Precarious employment in Europe: A comparative study of labor market related risks in flexible economies. European Socio-Economic Precarious Employment Project. Bruselas: European Commission.

FLACSO(2004), La Precariedad Laboral, Manifestación de la Mala Calidad del Empleo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Ecuador.

Gamonal Contreras, Sergio (1996), “La flexibilidad laboral”. Cuaderno Jurídico N. 5. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile.

Garmendia Albarracin, Joseba Mikel (1996), “Efectos de la flexibilidad laboral en los salarios, en la distribución de la renta y el consumo privado. Un análisis para la Comunidad Autónoma Vasca”. V Jornadas de Economía Crítica. España.

Iturriaga Acevedo, Eugenia (2015), “La ciudad blanca de noche: las discotecas como espacios de segregación. Alteridades, 25(50), 105-115. Recuperado en 25 de abril de 2019, de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/alte/v25n50/v25n50a9.pdf>

Marshall, Adriana (2000), “Regulación del mercado de trabajo, salarios y disciplina laboral. Un análisis comparativo” Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas del Instituto de Desarrollo Económico y Social de Argentina. Inédito.

Mückenberger, U. (1992), “Flexibilidad, derecho del trabajo y derecho social en la R.F.A.” En Maruani, M. y Reynaud, E., compiladores. Debates sobre el empleo en Francia y Alemania. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 321-331 pp.

López, Diego (2002), “Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: Un debate permanente”. Análisis Laboral N. 6. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Chile.

OIT (2002), “El trabajo decente y la economía informal”. 90° Conferencia Internacional del Trabajo. Informe VI. Ginebra.

OIT (2006), “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”. ISBN 92-318509-2

Plá Julián, Isabel (2004), “Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras del hogar”. Ministerio del Igualdad. Universidad de Valencia. ISBN 978-84-691-4987-4

Pozas, María de los Angeles. “Tendencias recientes de la organización de la industria en Monterrey”, dentro del libro compilado por Zapata, Francisco (1998), “¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México” El Colegio de México. ISBN 968 12 0863 3. 74-75 pp.

Recio, Albert (1994), “Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)”. Cuadernos de Relaciones Laborales N. 5. 57-74 pp. Editorial Complutense. Madrid, España.

Recio, Albert. (1996), “Mercado de trabajo en España: comentarios a una reforma” En La Roca, F. y Sánchez, A. Editores. Economía Crítica, Trabajo y Medio Ambiente. Valencia, FEIS-Universidad de Valencia. 93-126 pp.

Rubio, Jesús (2017), Sindicalización y precariedad laboral en México. Revista Región y Sociedad de El Colegio de Sonora. Vol. 29. Número 68. Enero-Abril. ISSN: 1870-3925. México. pp. 37-75.

Rubio, Jesús (2012), El comercio informal en México, sus causas, efectos y retos. Revista ABACO. Número 73, volumen 3. Centro de Estudios Económicos y Sociales de Gijón. Principado de Asturias, España. ISSN 0213-6252. 64-68 pp.

Rubio, Jesús (2010), Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. Revista Enfoques: Administración Pública y Ciencia Política. Vol. VIII. N. 12. Universidad Central de Chile. ISSN: 0718-0241. 53-69 pp.

Salvia, Agustín y Tissera, Silvana (2009), “Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década de los 90”. Manuscrito. UBA.

Solas Picó, María Teresa (1991), “Flexibilidad del mercado de trabajo y creación de empleo” Acciones e Investigaciones Sociales. ISSN 1132192X. Universidad de Zaragoza, España.

Tissera, Silvana (2009), “Precariedad laboral y desocupación: hacía condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires”. Materiales de trabajo. Estudios metodológicos. Serie 2.

Tiziano, Treu (1993), “Revista Internacional del Trabajo” Vol. 112. Dentro de Gamonal, Contreras, Sergio (1996), “La flexibilidad laboral”. Cuaderno Jurídico N. 5. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile. p. 6

Zapata, Francisco(Compilador) (1998), “¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México” Colegio de México. ISBN 96812 08633.

Zepeda, Roberto (2005), “Globalización y declive sindical en Norteamérica: un enfoque comparativo. SEMINECAL. UAM-Universidad de la Habana.