



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE DESARROLLO SUSTENTABLE

**PRECARIEDAD LABORAL DEL SUBSECTOR
PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
EN COZUMEL VISTA DESDE EL DESARROLLO
SOSTENIBLE**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN GESTIÓN SUSTENTABLE DEL TURISMO

PRESENTA

JOSÉ RICARDO GUTIÉRREZ URZÚA

DIRECTOR DE TESIS

M.C. MARÍA DE JESÚS MOO CANUL

ASESORES

DRA. KARINA AMADOR SORIANO

DRA. LUCINDA ARROYO ARCOS

DRA. CRUZ LÓPEZ CONTRERAS

MEAP. CARLOS ALONSO ESTRELLA CARRILLO



COZUMEL, QUINTANA ROO, MÉXICO, MARZO DE 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE DESARROLLO SUSTENTABLE

TESIS ELABORADA BAJO LA SUPERVISIÓN DEL COMITÉ DE
TESIS DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA Y APROBADA COMO
REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN SUSTENTABLE DEL TURISMO



COMITÉ DE TESIS



DIRECTOR: M.C. MARÍA DE JESÚS MOO CANUL

ASESORA: DRA. KARINA AMADOR SORIANO

ASESORA: DRA. LUCINDA ARROYO ARCOS

ASESORA: DRA. CRUZ LÓPEZ CONTRERAS

ASESORA: MEAP. CARLOS ALONSO ESTRELLA CARRILLO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

Cozumel, Quintana Roo, a marzo 2023

Con fundamento en el Artículo 13, fracción III y IV, Artículo 44 y 45 fracción IV del Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, los miembros del Comité de Asesores del trabajo de tesis denominado: “PRECARIEDAD LABORAL DEL SUBSECTOR PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS EN COZUMEL VISTA DESDE EL DESARROLLO SOSTENIBLE”, elaborado(a) por el (la) C. José Ricardo Gutiérrez Urzúa (N° matrícula 20-28122) de la Maestría en Gestión Sustentable del Turismo, tenemos a bien informar que otorgamos nuestra anuencia y aprobación de impresión de la tesis presentado (Artículo 48), como requisito parcial para obtener el grado de:

Maestro en Gestión Sustentable del Turismo



Atentamente

Directora

M.C. María de Jesús Moo Canul

Asesora

Dra. Karina Amador Soriano

Asesora

Dra. Lucinda Arroyo Arcos

Asesora

Dra. Cruz López Contreras

Asesor

MEAP. Carlos Alonso Estrella Carrillo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

Declaración de Autor y Permiso de Divulgación

Por este medio, quien suscribe declara que esta tesis y el trabajo aquí descritos son totalmente de autoría propia, usando exclusivamente los recursos y literatura presentada. La tesis es una obra original e inédita y su contenido y publicación no infringen derechos de autor, de propiedad intelectual, industrial, secreto comercial o cualquier otro derecho de terceros. Asimismo, todas las referencias de la obra están debidamente incluidas en la bibliografía y, en los casos necesarios, se cuenta con las autorizaciones de quienes tienen los derechos respectivos. Se exime y libera a la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo de cualquier obligación o responsabilidad ante cualquier reclamación o acción legal que se pueda suscitar derivada de esta obra o su publicación. Finalmente, se otorga permiso a la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo para reproducir y distribuir de forma institucionalizada, copias de este documento de tesis de forma completa o en partes.

José Ricardo Gutiérrez Urzúa

Nombre y firma

Cozumel, Quintana Roo, marzo 2023

ÍNDICE

Resumen.....	8
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Pregunta general de investigación	18
1.3 Objetivos.....	18
1.4 Hipótesis de la investigación	19
1.5 Justificación	19
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO SOBRE LA POBREZA Y PRECARIEDAD LABORAL	21
2.1 Teoría de las capacidades: Amartya Sen.....	21
2.1.1 Funciones.....	22
2.1.2 Capacidades	23
2.1.3 Agencia	24
2.1.4 Capacidades centrales según Nussbaum.....	24
2.1.5 Pobreza según la teoría de las capacidades	25
2.2 Teoría Económica Neoclásica, la evolución de la Escuela Clásica	26
2.3 Teoría del Equilibrio General.....	27
2.3.1 Teoría del Equilibrio General en el Mercado del Trabajo.....	28
2.4 Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo	28
2.5 Dimensiones de la precariedad laboral	30
CAPÍTULO 3. MARCO CONCEPTUAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE, POBREZA, PRECARIEDAD LABORAL Y TURISMO	35
3.1 Desarrollo Sostenible	35
3.1.1 Conceptualización e historia del desarrollo sostenible	35
3.1.2 Objetivos del Desarrollo Sostenible	37
3.2 Pobreza en las regiones subdesarrolladas	38
3.2.1 Pobreza como características culturales	38
3.2.2 Pobreza como etiqueta	40
3.2.3 Pobreza como restricción de oportunidades.....	40
3.3 Explicaciones sobre la precariedad laboral	41
3.3.1 La precariedad como una consecuencia de la estructura legal	41
3.3.2 La precariedad como una consecuencia de las estrategias empresariales.....	43

3.3.3 La precariedad como una consecuencia de la estructura productiva	44
3.4 Concepto y definición de Turismo	45
3.4.1 Evolución del concepto del turismo.....	45
3.4.2 Epistemología del Turismo.....	47
CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL	49
4.1 Ley Federal del Trabajo en México	49
4.1.1 Función de la Ley Federal del Trabajo.....	49
4.1.2 Antecedentes	49
4.1.3 Reforma del 2012.....	51
4.1.4 Reforma del 2019.....	52
4.1.5 Seguridad Social en México.....	53
4.1.6 Subcontratación	55
4.1.7 Fraude laboral	58
4.2 Subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas	58
CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA	60
5.1 Diseño de la investigación.....	60
5.2 Población de estudio	60
5.3 Diseño del instrumento.....	64
CAPÍTULO 6. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	72
6.1 Resultados de la Dimensión 1, Insuficiencia salarial.....	72
6.2 Resultados de la Dimensión 2, Inseguridad en el empleo	74
6.3 Resultados de la Dimensión 3, Seguridad social	77
6.4 Resultados de la Dimensión 4, Jornada Laboral.....	80
CAPITULO 7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	84
7.1 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Insuficiencia salarial.....	84
7.2 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Inseguridad en el empleo.....	85
7.3 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Seguridad Social.....	87
7.4 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Jornada Laboral	87
7.5 Discusión sobre los indicadores como conjunto.....	89
CAPITULO 8. CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS	96

índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones e indicadores relacionados con el nivel de precariedad laboral	68
Tabla 2. Resultados de Dimensión 1, Insuficiencia salarial.....	73
Tabla 3. Resultados de Modalidad de contratación.....	74
Tabla 4. Resultados de Nivel de fragilidad para el despido.....	76
Tabla 5. Resultados de Afiliado a seguro	78
Tabla 6. Resultados de Afiliado a pensión	79
Tabla 7. Resultados de Horario de trabajo	81
Tabla 8. Resultados de Horas extra	82
Tabla 9. Resultados de Vacaciones pagadas	83

Índice de figuras

Figura 1.....	63
---------------	----

Precariedad laboral del subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel vista desde el desarrollo sostenible

Resumen

La precariedad laboral es una situación que afecta enormemente a varios países, entre ellos, México. Dado que el sector turístico es uno de los que presentan mayores niveles de precariedad laboral (Méndez et al., 2013), los trabajadores en este sector, incluso si son empleados formales, tienden a tener condiciones laborales precarias, muchas veces con prestaciones menores a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de México (Tapia et al., 2015; Rubí y Palafox, 2017), y cuyos salarios netos están por debajo de lo considerado como no precario, según diversos autores (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Precarizar el trabajo de las personas, incluso más de lo que permite la ley, se oponen a los objetivos del desarrollo sostenible. Lo anterior forma parte de lo que se sustenta en los primeros capítulos de esta tesis. Para este trabajo se realizó un estudio cuantitativo en Cozumel, Quintana Roo, para ello se encuestaron a 160 personas que al momento de la encuesta trabajaban específicamente en el subsector de Preparación y servicio de alimentos bebidas. Las preguntas en el cuestionario estuvieron relacionadas con cuatro variables, también llamadas dimensiones, relevantes para medir el nivel de precariedad de las condiciones laborales: insuficiencia salarial, inseguridad en el empleo, seguridad social y jornada laboral. Posteriormente se comparó los resultados de los cuestionarios contra lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y contra los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Los resultados obtenidos mostraron que los empleados formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel tienen un bajo nivel de precariedad, ya que en general la mayoría de los empleados puntúan alto al momento de evaluar sus condiciones laborales. Sin embargo, hay dos áreas donde la mayoría no alcanza lo suficiente

para considerarse “buenas” o no precarias, esas áreas son el Ingreso total y Afiliados a pensión.

Palabras clave: Cozumel, Desarrollo Sostenible, Ley Federal del Trabajo, Precariedad laboral, Nivel de precariedad en las condiciones laborales.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN

Este trabajo es una investigación de enfoque cuantitativo, para analizar el nivel de precariedad de las condiciones laborales de los empleados formales del sector turístico en Cozumel, en específico, el subsector categorizado como 'Preparación y servicio de alimentos bebidas', tras la reforma en la Ley Federal del Trabajo en 2019, abordada desde una perspectiva económica y social del desarrollo sostenible. Se busca comparar las condiciones laborales de este tipo de empleados contra lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en México, y contra las condiciones laborales de un trabajo considerado no precario.

En este primer capítulo se presenta el planteamiento del problema e identifican los problemas que conllevan la precariedad laboral en México, pasando por cómo esta difiere de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, hasta el impacto que tiene en las condiciones laborales de los empleados formales del sector turístico en Cozumel. En los siguientes subcapítulos se definen la pregunta de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Finalmente, en la justificación se plantea la importancia de realizar el estudio sobre el nivel de precariedad de las condiciones laborales en Cozumel.

1.1 Planteamiento del problema

México es un país donde la precariedad laboral abunda y las condiciones laborales son insostenibles, al menos en la opinión de Rogelio Gómez (2022), Coordinador de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. “Seis de cada 10 personas asalariadas no ganan lo suficiente para sostener a su familia (60%), 4 de cada 10 carecen de seguridad social (42%), la mitad carece de contrato laboral estable (52%)” (Gómez, 2022, párr. 1).

Esta situación de precariedad laboral ha perdurado durante décadas hasta el presente, generando desigualdad socioeconómica en México (García y Jiménez, 2018; Tello, 2012).

El elemento más importante que se necesita para cubrir las necesidades de las personas es la economía. Al existir un caso en el cual los ingresos económicos netos ganados por el trabajo no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de una persona y/o su familia, se le considera un caso de precariedad laboral (Marticorena, 2005).

En el año 2012, se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que afectó las condiciones de trabajo de muchos de los empleados en México. Prácticas, antes ilegales, pasaron al plano legal con la reforma del 2012 con el objetivo de flexibilizar el trabajo y que las empresas en México fueran más competitivas (Anguiano y Ortiz, 2013; Rubí y Palafox, 2017). La flexibilización laboral se insertó en el texto legal de la reforma del 2012, observada como la legalización de la subcontratación, conocida como *outsourcing*, y se incluyeron nuevas modalidades de contratación, períodos de prueba, que en algunos casos van de uno a siete meses; o categorizados como periodos de capacitación inicial con duración de tres o seis meses, y contratos para trabajo temporal (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2012).

El 02 de mayo del 2019 entró en vigor una reforma mayor a la Ley Federal del Trabajo (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019). Si bien ya se planteaba en la reforma del 2012 que el uso incorrecto de la subcontratación era un delito; en la reforma de 2019 de la Ley Federal del Trabajo, el gobierno se comprometió a regular mejor la subcontratación y su uso indebido (Flores, 2020; Quintero y Díaz, 2019).

De acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, tanto del 2012 como la del 2019, establecen que en caso de que el empleador lo requiera, puede solicitar a los trabajadores que laboren horas extras a coste de que se paguen dichas horas extras con el doble de remuneración por cada hora extra trabajada (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019). Sin embargo, se encontró que era una práctica frecuente en algunas

empresas establecidas en México que no se pagaran esas horas extras laboradas durante las jornadas. Por ejemplo, a finales de los años 70s, en Chiapas, hubo trabajadores a los cuales no les pagaron las horas extras laboradas (Orozco, 1978), situación que sigue ocurriendo a menudo en Chiapas (Rodríguez, 2020b). En un caso de estudio realizado en el municipio de José María Morelos, en el estado Quintana Roo, se encontró que a más del 55% de los trabajadores no se les pagaban horas extras (Tapia et al., 2015); de igual forma en Cozumel, se realizó una investigación que reveló que, en varios puestos del sector turístico, no se pagan las horas extras (Rubí y Palafox, 2017). Lo anterior evidencia el no cumplimiento con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y un comportamiento poco ético por parte de esos empleadores.

De igual forma, otra práctica común por parte de algunos empleadores hacia los empleados, en varias regiones de Latinoamérica como Argentina, Chile, Ecuador y México, es que los hagan firmar “roles de pago en blanco o a veces con cantidades económicas no recibidas por el trabajador, lo cual se considera como actos de fraude procesal laboral” (Bonilla, 2019, pág. 6).

De manera complementaria, se observan efectos perjudiciales de la precariedad laboral y en este sentido Nateras (2017) teoriza que, al aumentar la precariedad laboral, aumenta la desigualdad socioeconómica y que esta última genera graves problemas sociales, causa enormes deterioros en la formación del ahorro nacional, en la estabilidad económica y genera un aumento de violencia. Las problemáticas anteriores son obstáculos para lograr los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

A diferencia del desarrollo sustentable, el desarrollo sostenible no consiste solamente en la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales, sino que también se toman en cuenta los factores sociales y económicos necesarios para “satisfacer las necesidades de

las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro para atender sus propias necesidades” (World Commission on Environment and Development, 1987, pág. 55).

A pesar de que México es uno de los 195 países que se comprometió a adoptar medidas para cumplir con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en el año 2015, (United Nations General Assembly, 2015), en el último trimestre del 2020 aumentó la pobreza laboral (porcentaje de la población con un ingreso laboral inferior al valor de la canasta alimentaria) al 40.7% en comparación con el 37.3% que hubo en el último trimestre del 2019 (CONEVAL, 2021a). Sin embargo, debe tomarse en cuenta que este aumento en la pobreza laboral durante el 2020 se dio en gran medida por la pandemia del Covid-19, tema en el cual se profundizará más adelante.

Por otro lado, existen diferencias entre la formalidad laboral y la informalidad que deben precisarse porque, además de pagar sueldos bajos, otra forma de precarización laboral es el empleo informal, la cual es una táctica que usan tanto empresas formales como informales. (Loayza y Sugawara, 2009).

En el caso de México, en promedio, hay un trabajador informal por cada tres trabajadores formales en las empresas formales. En las empresas con dos a cinco trabajadores, el 73% de los empleados son informales, mientras que sólo el 8% de los empleados en empresas con más de 100 trabajadores tienen empleos informales. (Samaniego de la Parra, 2021, párr. 4)

El concepto de empleo informal ha evolucionado a través del tiempo. Antes se consideraba que el sector del empleo informal estaba únicamente conformado por la población ocupada en actividades económicas diferentes del sector agrícola, ganadero o pecuario, que se realizaban en edificios, zonas o incluso empresas no registradas, o actividades que no

contaban con los registros básicos de proveedores de bienes y servicios; a este grupo de actividades y empresas se les consideraba, y todavía se considera, como sector informal, y no es hasta después de la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo realizada a finales del 2003, que se agregan como empleados informales a aquellos trabajadores que, a pesar de laborar en una empresa perteneciente al sector formal, tienen condiciones laborales consideradas informales, tales como la falta de seguridad social, el autoempleo en la agricultura o la no remuneración de su trabajo (ILO, 2003; INEGI, 2014).

De forma más concisa se puede decir que los trabajos informales son “todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares” (Portes y Haller, 2004, pág. 28).

Para que un empleo se considere formal es necesario que se cumplan las siguientes cinco condiciones: un salario igual o mayor al salario mínimo establecido en el país, formalización por medio de un contrato entre el empleado y el empleador, se deben realizar los correspondientes pagos de impuesto al control tributario del Estado, seguridad social para el trabajador y su familia (hijos menores de edad y cónyuge) y vacaciones pagadas según la legislación de cada país (García, 2015).

A diferencia del sector formal, el sector informal no le garantiza al empleado condiciones laborales favorables, tales como: seguridad social para el empleado y su familia, protección legal contra despidos arbitrarios, regulación de contratos, salario mínimo, entre otras prestaciones (Suárez, 2004).

A pesar de que el trabajo formal en México garantiza el acceso a asistencia médica gratuita, esta se percibe como una asistencia de calidad cuestionable o precaria, como también se observa en otros países de Latinoamérica. Por ejemplo, en Chile se optó por dar:

... mayor prioridad a la protección de la porción de trabajadores insertados en los sectores más dinámicos de la economía, que puedan permitirse un plan privado de seguro de salud. Mientras que los que están relacionados con los sectores más rezagados y/o con el mercado informal, siguen siendo responsabilidad de los programas públicos (Fleury, 2002, pág. 13).

Al considerar que la falta de acceso a la asistencia médica es un tipo de pobreza (CONEVAL, 2019) y que el empleo formal no siempre proporciona seguridad social decente (Fleury, 2002), se puede observar que, incluso, una persona que trabaja en el sector formal pero no cuenta con suficientes ingresos para pagar asistencia médica privada para enfermedades que la seguridad social no cubre, se encuentra en un tipo de pobreza. Dado que el primer Objetivo del Desarrollo Sostenible, según la United Nations General Assembly, es “poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo” (2015, pág. 16), es necesario que todos cuenten con accesos a servicios de salud dignos para cumplir, al menos en parte, con este primer objetivo.

El octavo Objetivo del Desarrollo Sostenible es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (United Nations General Assembly, 2015, pág. 16). La International Labour Organization, Organización Internacional del Trabajo (OIT, o ILO, por sus siglas en inglés), define el trabajo decente como aquel que es “productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el que se protegen los derechos y se proporciona una remuneración y cobertura social adecuadas” (ILO, 1999, pág. 3).

Según la ILO, para que un empleo sea clasificado como trabajo decente, este debe tener las siguientes características: un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el empleado y su familia, perspectivas de desarrollo personal e

integración social, libertad para expresar las opiniones y organizarse, entre otras características (ILO, s.f.).

En una isla turística como Cozumel, ubicada en el Estado de Quintana Roo, uno de los estados menos pobres del país, según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), y séptimo lugar en estados con mayor PIB per cápita (CONEVAL, 2020); se podría asumir que se observarían excelentes sueldos y buenas condiciones laborales. Sin embargo, la actividad turística, la cual es abundante en Quintana Roo (Periódico oficial del Estado de Quintana Roo, 2017), es uno de los sectores con mayor precarización del trabajo, ya que es común observar condiciones laborales precarias, muchas veces sin respetar lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), “excluyendo al trabajador de seguridad social, vacaciones, aguinaldo, entre otras prestaciones” (Méndez et al., 2013, pág. 716).

Un subsector significativo de la amplia industria del turismo es el de Preparación y servicio de alimentos y bebidas (SERNATUR, 2017). “El servicio de alimentos y bebidas forma parte de la gama de servicios turísticos que se ofrecen para satisfacer las necesidades y deseos del turista en general” (Linares-Urenda, 2017, pág. 22).

Según la página de Data México, los trabajadores pertenecientes al sector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas en todo el país fueron 2,037,000 en el cuarto trimestre del 2020, de los cuales 1,460,000 se clasificaron como empleados informales, 71.67% (Secretaría de Economía, 2021). Este dato es relevante porque se evidencia que a nivel nacional el subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas tuvo un mayor porcentaje de informalidad, y, por tanto, mayor precariedad que la media de los empleos del país durante el cuarto trimestre de 2020, ya que “la tasa de informalidad laboral fue de 55.6% de la población ocupada” (INEGI, 2021b, pág. 19).

A pesar de los intentos del gobierno por combatir la precariedad, México y la mayoría de los países padecieron por el virus SARS-CoV-2 durante el año 2020. Esta nueva enfermedad, COVID-19, produjo impresionantes pérdidas económicas para todos los sectores, especialmente para el sector turístico. En mayo del 2020 el periódico mexicano El Economista organizó una conferencia web, Turismo ante el Covid-19 y en ella el Consejo Nacional Empresarial Turístico (CNET) estimó que, debido a la pandemia del COVID-19, de marzo a mayo del 2020 las pérdidas en el sector turístico rondarían los quinientos mil millones de pesos mexicanos y que esta ocasionaría un deceso del 46% en el PIB proveniente del turismo en ese año (CNET, 2020; El Economista, 2020).

A nivel nacional, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2021a) señaló que el porcentaje de pobreza laboral aumentó, pasando de 37.3% en el cuarto trimestre del 2019 a 40.7% en el cuarto y último trimestre del 2020. Mientras que el Estado de Quintana Roo registró un cambio mucho mayor, pasando de 28.3% en el cuarto trimestre del 2019, a 43% de pobreza laboral en el último trimestre del 2020 (CONEVAL, 2021a).

La población total en Quintana Roo fue de 1,815,332 en el cuarto trimestre del 2020, de los cuales 1,374,870 (76%), son mayores de 15 años. De las personas de 15 años o más en Quintana Roo, 845,007 (46.5%) son económicamente activas, es decir, casi la mitad de la población total en Quintana Roo es económicamente activa, sin considerar a los menores de 15 años que trabajan (STPS, 2021).

Cabe resaltar que en la isla Cozumel, el Instituto Mexicano del Seguro Social contó con 16,735 personas registradas como empleados a inicios del 2020 (Palafox y Rubí, 2020), mientras que en el mes de marzo del 2021 esa cantidad disminuyó a 13,251 puestos afiliados (IMSS, 2021). Por otro lado, en Cozumel se registraron 88,626 habitantes, de los cuales el

68%, 60,177, de la población mayor de 12 años fue económicamente activa en el cuarto trimestre del 2020 (INEGI, 2021a). Sin embargo, gracias a la recuperación económica, el número de empleos formales en Cozumel aumentó a 16,998 (IMSS, 2022).

Con respecto al subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas, según los datos abiertos del IMSS, se estima que en enero del 2022 hubo 2,184 empleados formales en Cozumel.

Dado que solo 16,998 empleados de los 60,177 de los habitantes mayores de 12 años económicamente activos en Cozumel están afiliados al IMSS, es importante identificar bajo qué condiciones laborales están trabajando los empleados formales del área turística de la isla, para conocer en mayor detalle, cómo esta reforma del 2019 y la situación de la pandemia del COVID-19 ha afectado a los trabajadores del área turística y a sus familias, específicamente a los empleados del subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas, ya que en un sector laboral con altos niveles de informalidad, es probable que, incluso aquellos que trabajan dentro del ámbito formal, tengan altos niveles de precariedad en sus condiciones de trabajo. Debido a lo anterior, se plantea la siguiente pregunta general de investigación y los respectivos objetivos de esta tesis.

1.2 Pregunta general de investigación

¿Cuál es el nivel de precariedad en las condiciones laborales de los trabajadores formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel, tras implementarse la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo, desde la perspectiva económica y social de la sostenibilidad?

1.3 Objetivos

El objetivo general de este trabajo fue:

Evaluar el nivel de precariedad de las condiciones laborales, después de implementarse la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo, de los trabajadores formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel, desde la perspectiva económica y social del desarrollo sostenible.

Los objetivos específicos fueron:

1. Describir las cuatro dimensiones sobre el nivel de precariedad de las condiciones laborales desde una perspectiva del desarrollo sostenible, después de implementarse la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo, de los trabajadores formales del subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel.

2. Identificar las diferencias entre los resultados obtenidos de las encuestas sobre las cuatro dimensiones sobre el nivel de precariedad de las condiciones laborales, con respecto a lo que establece la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo.

3. Comparar los resultados obtenidos de las encuestas sobre dimensiones sobre el nivel de precariedad de las condiciones laborales contra los datos del INEGI de los trabajadores formales del sector turístico en Cozumel.

1.4 Hipótesis de la investigación

Las condiciones laborales de los empleados formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel, tienen un alto nivel de precariedad, incluso después de implementarse la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo.

1.5 Justificación

El hecho de que se precarice el empleo, incluso más de lo que permite la ley, es un obstáculo para lograr los Objetivos del Desarrollo Sostenible en cualquier parte del mundo (ILO, 2011). Lo anterior es debido a que la precariedad laboral se opone significativamente al desarrollo sostenible, ya que las personas que trabajan en condiciones precarias enfrentan

situaciones que conllevan una incertidumbre y una inseguridad en sus condiciones de trabajo que están por debajo de lo mínimo aceptable en sociedades desarrolladas, y esa situación es contraria al objetivo octavo que busca el trabajo decente para todos (ILO, 2011).

Es importante conocer qué impactos ha conllevado la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo, que planteó regulaciones en favor de los trabajadores en comparación a la reforma del 2012. Así como es importante conocer las diferencias que hay entre las condiciones laborales de los trabajadores formales y lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Al conocer cómo son las condiciones laborales observables que hay en los trabajadores del sector turístico en Cozumel, se podrá analizar cómo estas condiciones influyen en los aspectos sociales y económicos de los trabajadores y de sus familias. Con este estudio se podrá demostrar si, al menos en Cozumel, a la mayor parte de los trabajadores del subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas en ocupación formal le son respetados sus derechos y prestaciones básicas de ley y cómo estas inciden en sus condiciones laborales en el contexto de los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Una vez que se hayan identificado y analizado cuáles son las condiciones laborales observables en la isla, será posible que futuros investigadores utilicen este trabajo para relacionar los indicadores y variables desde otras perspectivas y proponer soluciones a las problemáticas de lo que se considera como precarización del empleo en Cozumel, para que, de esta forma, se promueva el trabajo decente y, en consecuencia, se hagan aportes al desarrollo sostenible de los trabajadores del sector turístico.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO SOBRE LA POBREZA Y PRECARIEDAD LABORAL

En la primera parte de este capítulo se presenta la Teoría de las capacidades de Amartya Sen, esto con la intención de explicar una definición de pobreza basada en la falta de capacidades. Lo anterior es indispensable porque en la segunda parte de este capítulo se abordan diferentes teorías de la precariedad laboral, la cual está estrechamente relacionada con la pobreza. Finalmente se describen y analizan las dimensiones (variables) de la precariedad laboral propuestas por diversos autores, resaltando el estudio de Stefano Farné.

2.1 Teoría de las capacidades: Amartya Sen

Amartya Sen es un reconocido economista bengalí que ha elaborado un índice para medir la pobreza que desde entonces ha sido utilizado por muchos investigadores e incluso muchas de sus ideas fueron utilizadas para la definición del Índice de Desarrollo Humano. Sus contribuciones a la economía del bienestar le valieron en 1998 el Premio Nobel de Economía y el Bharat Ratna al año siguiente, otorgado por sus aportes en el campo de la matemática económica (Thinking Heads, 2021).

El enfoque basado en las capacidades, también llamado teoría de las capacidades, es una teoría económica propuesta por Amartya Sen en los años de 1980 como un enfoque alternativo a la economía del bienestar. En este enfoque se reúne una serie de ideas que anteriormente estaban excluidas de los enfoques tradicionales de la economía del bienestar (Sen, 1985).

Otros autores, como la filósofa Martha Nussbaum, también han tomado las bases de la teoría de las capacidades de Sen, y han extendido dicha teoría al aportar ideas como las capacidades centrales (Nussbaum, 2011).

La teoría de las capacidades explica la necesidad de considerar los diversos factores relevantes en la calidad de vida y en el bienestar de las personas y los pueblos; algunos de

esos factores se ignoran cuando solamente se consideran de aspectos macroeconómicos. La teoría de las capacidades aborda el desarrollo considerando diferentes dimensiones del bienestar, como la atención sanitaria primaria, los índices de alfabetización o la esperanza de vida. Las propuestas de Sen han sido tomadas en cuenta para la elaboración de las medidas de desarrollo humano de las Naciones Unidas (Sen, 1985; Parellada, 2008).

La idea principal de la teoría de capacidades es que la calidad de vida y el bienestar no están directamente relacionados con la cantidad de ingresos económicos. Sino que el bienestar y la calidad de vida de las personas depende de lo que sean capaces de hacer y ser según las opciones a su alcance (Sen, 1985).

Es importante resaltar que la libertad para lograr el bienestar es una cuestión que, según el enfoque de las capacidades, depende de lo que cada persona puede hacer y ser. Según Sen (1985), la riqueza o los productos básicos y no básicos que tienen las personas son un enfoque impreciso para medir la calidad de vida porque proporcionan información indirecta o limitada. Por ejemplo, una persona con discapacidad física tiende a necesitar más tiempo y/o recursos para lograr lo mismo que una persona sin discapacidad física, ya que su capacidad tiende a ser diferente (Sen, 1985).

Antes de seguir con el concepto de las capacidades, es necesario explicar qué son las funciones dentro de la teoría de las capacidades. Posteriormente se aborda el término agencia.

2.1.1 Funciones

Las funciones son las actividades y los estados integrantes del ser de una persona. El conjunto de funciones de una persona también se puede ver como el equivalente de la vida de dicha persona. Las funciones pueden variar desde cosas básicas, como estar seguro, estar saludable y tener un buen empleo, hasta estados más complejos, como estar en paz, ser feliz

y tener respeto por uno mismo. La capacidad se puede ver como la libertad para lograr funciones valiosas (Sen y Russell Sage Foundation, 1992).

Las funciones son lo que los humanos quieren ser capaces, son capaces o deberían ser capaces de hacer o ser. Entonces, el conjunto de funciones de un individuo, lo que es y lo que hace, es parte del conjunto de capacidades del individuo (Sen y Russell Sage Foundation, 1992).

2.1.2 Capacidades

Las capacidades son las posibles combinaciones de funciones que pueden ser alcanzadas por una persona. La capacidad se divide en dos partes, funciones y libertad de oportunidad, la libertad para buscar diferentes combinaciones de funciones (Deneulin y Shahani, 2009). El elemento más importante de esta definición es la libertad de las personas de lograr el conjunto de funciones que desean. Ahora, el conjunto de capacidades que se usa en este enfoque no se trata solamente de logros; más bien, la libertad de elección, en sí misma, tiene importancia directa para lograr la calidad de vida que una persona desea (Sen y Russell Sage Foundation, 1992).

Por poner un ejemplo, no es lo mismo que una persona que tiene acceso a alimentos decida ayunar a que otra persona que tiene hambre, pero no tenga alimentos no pueda satisfacer su hambre. La diferencia entre privarse de comida y morir de hambre, en el bienestar de una persona, es la elección misma de la persona de si comer o no comer. En el caso anterior, el elemento determinante no es si la persona tiene hambre lo que determina su bienestar, el factor decisivo para medir el bienestar de esa persona es su capacidad para obtener suficiente comida. Por tanto, tener un estilo de vida no es igual a elegir un estilo de vida; el bienestar depende de elegir el estilo de vida que uno desee. Entonces, se tiene que la combinación de las funciones de un ser humano representa sus logros reales, y su conjunto

de capacidades es un reflejo de su libertad de oportunidad, es decir, su libertad de elegir entre diferentes combinaciones de funciones (Sen, 1999).

2.1.3 Agencia

Amartya Sen define a un agente como un individuo que actúa y provoca cambios, cuyos logros se pueden evaluar en términos de sus propios valores y objetivos (Sen, 1999).

La agencia, según el enfoque de las capacidades, se refiere a como una persona siendo miembro de la sociedad, tiene la capacidad de participar en acciones políticas, sociales y económicas. Por lo tanto, la agencia es decisiva para evaluar las capacidades de uno mismo y cualquier barrera política, social o económica para alcanzar las libertades sustantivas. El debate público, el empoderamiento, la participación y la práctica democrática deben fomentarse paralelamente con el bienestar (Robeyns, 2005).

2.1.4 Capacidades centrales según Nussbaum

Martha Nussbaum considera que, para tener una vida humana digna en sociedad, es necesario que los gobiernos garanticen para todos los ciudadanos al menos un nivel umbral de diez capacidades que ella considera centrales (2011). Las capacidades centrales que enmarca Nussbaum en su trabajo (2011, pág. 51) son:

1. Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal.
2. Salud física. Poder mantener una buena salud.
3. Integridad física. Poder moverse libremente de un lugar a otro.
4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Poder usar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento.
5. Emociones. Poder mantener relaciones afectivas con personas y objetos distintos a nosotros mismos.

6. Razón práctica. Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida.
7. Afiliación. Poder vivir con y para los otros y que se den las bases sociales del autorrespeto y la no humillación.
8. Otras especies. Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.
9. Juego. Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
10. Control sobre el propio entorno político y entorno material.

2.1.5 Pobreza según la teoría de las capacidades

Según Amartya Sen, se considera que una persona es pobre cuando esta no cuenta con la capacidad de satisfacer sus necesidades básicas o mínimas. Dado que los individuos habitan en comunidades y sociedades diferentes, es evidente que las necesidades básicas serán diferentes en otros ambientes sociales (Sen, 1981).

Para estar fuera del umbral de pobreza, además de tener buena salud, tener opción para comer sanamente, tener la opción de evitar posibles enfermedades y evitar la mortalidad prematura, se debe vivir con dignidad y se debe poder participar en la comunidad (Sen, 1981).

Basados en el trabajo de Sen et al. (2017) llegan a la siguiente definición de pobreza: ... de no existir libertad, igualdad, equidad y no violencia [en todas sus acepciones] en las oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan realizarse, tanto en el ámbito de lo privado como de lo público en su interacción con su medio y con los otros individuos, su capacidad para alcanzar su bienestar será mermada por estos factores a grado tal que traerá consigo la concreta privación absoluta y relativa de satisfacción de necesidades básicas e intereses para tener una vida floreciente, y sin más, este conjunto de mujeres y hombres será pobre Sen et al., 2017, pág. 158).

2.2 Teoría Económica Neoclásica, la evolución de la Escuela Clásica

La escuela clásica, o economía clásica, analiza los individuos considerando que están en diferentes grupos. Esta no estudia lo que recibe como pago cada trabajador, más bien, determina los salarios en general. Asimismo, se interesa en qué provoca que la tasa de ganancia baje o suba, más que los determinantes que ocasionan la ganancia de una compañía en específica (Keynes, 1936).

Los partidarios de la Escuela clásica manifiestan que el estado no debe intentar regular el funcionamiento de los mercados, ya que los agentes económicos (proveedores de bienes y servicios, y consumidores) en su acción individual, a través de una 'mano invisible', son dirigidos a la eficiencia y al equilibrio (Jeannot, 2006).

Gran parte de las escuelas de la economía clásica fueron sustituidas por escuelas de pensamiento marginalistas, según estas últimas el concepto de valor que debe considerarse es la utilidad marginal que los consumidores encontraron en un bien, en lugar del costo de los gastos envueltos en producir dicho bien (Jeavons, 1871). No obstante, algunas de las 'reglas' de la economía clásica fueron incorporadas en la escuela neoclásica, que se inició a partir del trabajo de Alfred Marshall en el Reino Unido (Costa et al., 2003).

Entre esas reglas o principios se encuentran que tanto la oferta como la demanda impactan en determinar los precios y que el dinero es importante en asuntos económicos. También los neoclásicos fueron los primeros en examinar situaciones de competencia perfecta y competencia imperfecta como puede ser un monopolio o un duopolio. Al igual que en la economía clásica, la escuela neoclásica considera el estudio de los grupos o agregados (Pressman, 1999).

Actualmente, en la ciencia económica la teoría neoclásica constituye la corriente principal. Su dominio es tal que los criterios de política económica de la mayor parte de

las economías de mercado, así como las recomendaciones de política económica de las instituciones financieras internacionales, como el FMI (Fondo Monetario Internacional) y el BM (Banco Mundial), se sustentan en esta teoría. En el medio académico se suele referirse a esta teoría como “el pensamiento único”, debido al nulo debate existente al interior de ésta y con otras teorías que cuestionen sus principales postulados. Las teorías económicas diferentes a la neoclásica han sido marginadas, a grado tal que en muchas licenciaturas en economía sólo se enseñan como parte de la historia económica o han desaparecido de su currículo. (Velázquez y Vargas, 2011, párr. 4)

2.3 Teoría del Equilibrio General

León Walras fue el primero de la Escuela Neoclásica que intentó modelar los precios de toda una economía. Él propuso varios modelos en su obra, cada modelo toma en consideración aspectos de una economía real, tales como crecimiento, dinero, dos o más tipos de bienes, producción, entre otros. Uno de estos modelos fue la Teoría del Equilibrio General Walrasiano, también conocido como Tanteo Walrasiano, el busca explicar cómo, mediante las acciones de diferentes individuos que intentan lograr objetivos distintos, se alcanza un equilibrio macroeconómico que envuelve a todas las personas y que soluciona el problema de la asignación y distribución de los recursos (Walras y Jaffe, 1954).

El proceso del Tanteo Walrasiano funciona de la siguiente manera: los precios de los bienes y servicios son propuestos por el mercado (subastadores), y los agentes (clientes y empresas) indican qué cantidad quieren comprar (demandar) o vender (ofertar) de cada uno. Ya que todos los precios han sido ‘cantados’ se puede producir un exceso de demanda (faltan bienes) y/o un exceso de oferta (sobran bienes) en alguno de los mercados, para solucionarlo

se deben proponer nuevos precios hasta que todas las ofertas y demandas se satisfagan, y el mercado se vacíe. Ese es el momento del equilibrio walrasiano (Walras y Jaffe, 1954).

Hay críticos al modelo del Tanteo Walrasiano y a los modelos de equilibrio general. El economista y matemático Nicholas Georgescu-Roegen afirmó que los modelos que buscan un equilibrio general económico no son más que meros ejercicios matemáticos sin ninguna relación significativa con las economías reales (Georgescu-Roegen, 1979).

2.3.1 Teoría del Equilibrio General en el Mercado del Trabajo

La teoría del equilibrio general no solo aplica a los precios de los mercados, sino que también suele aplicarse a las asignaciones de empleo, argumentando que hay empleo pleno para todos los que deseen trabajar. Asimismo, asumiendo que existe competencia perfecta, se tiene que las asignaciones de los empleos resultantes serán lo mejor posible dentro del Mercado del Trabajo. Muchos defensores de la Teoría del Equilibrio general proponen que los gobiernos intervengan lo menos posible en la asignación de precios de productos y en la regulación de salarios en los empleos, ya que dichos defensores consideran ineficientes esas medidas tomadas por los gobiernos (Velázquez y Vargas, 2011).

Velázquez y Vargas (2011) consideran que la Teoría del Equilibrio General no funciona de forma impecable ya que existe el desempleo involuntario, es decir, personas que están buscando trabajo pero que por ciertos motivos no logran encontrar empleo.

2.4 Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo

La Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo (TIMT) surgió debido a la siguiente crítica hacia la teoría neoclásica: dentro de los modelos de equilibrio general pueden existir al mismo tiempo el empleo decente como con el desempleo involuntario, siendo una contradicción a la Teoría del Equilibrio General en el Mercado del Trabajo (Velázquez y Vargas, 2011).

Se proponen dos nuevas hipótesis en la TIMT: Uno, las empresas buscan maximizar la tasa de beneficio; dos, existen costos de organización (Noriega, 1994).

La tasa de beneficios es el cociente del valor de sus ingresos entre el valor de sus costos, es decir, muestra el monto de ingresos que percibe el productor por unidad de costos. Esta hipótesis contrasta con la que habitualmente se postula en la teoría según la cual los productores optimizan la masa de beneficios, es decir, la diferencia entre sus ingresos y egresos. (Velázquez y Vargas, 2011, párr. 21)

De acuerdo con Noriega (2001), como resultado de estas hipótesis se obtiene las condiciones de equilibrio del productor, es decir, que el productor racional maximiza su tasa de ganancia si: 1) la tasa de sustitución técnica, de cada par de insumos, iguala a sus precios relativos, 2) la suma de las elasticidades de los factores de la producción es igual a la unidad, 3) se verifica la función de producción. La primera condición es análoga a la que se obtiene en la tradición neoclásica (cuando se maximiza la masa de beneficios), pero a diferencia de ésta, en la TIMT, la tasa marginal de sustitución del trabajo se refiere a “trabajo efectivo”, es decir, del trabajo que no es empleado en la organización sino en la producción. La segunda condición garantiza que se obtenga la máxima productividad media de los factores, la última simplemente muestra que la empresa producirá en la frontera de sus posibilidades técnicas. (Velázquez y Vargas, 2011, párr. 23)

Dada las reglas por las que se rige el modelo del equilibrio del productor de la TIMT, se tiene que el productor (la empresa) demanda trabajo independientemente de cualquier otro precio, incluido el precio del salario real. La demanda de este ‘trabajo efectivo’ depende de la demanda efectiva, en otras palabras, el productor demandará más (o menos) trabajo si la demanda de su producto aumenta (o se reduce). Esto es así porque la empresa ajusta la

demanda de trabajo para garantizar la producción de lo que demanda el mercado (Noriega, 2001; Velázquez y Vargas, 2011).

En la TIMT, se argumenta que las acciones de compra y venta de trabajo son independientes del sueldo real, es más, ningún precio vincula estas acciones. Por lo anterior se analiza la inexistencia del mercado de trabajo. Al no existir un precio que relacione la oferta y demanda de trabajo, no es posible que exista un mercado de trabajo en el cual se determine el nivel de empleo y el salario (Velázquez y Vargas, 2011).

Al ser independientes los planes de compra y venta con respecto al salario real, se implica que no hay un mercado en el cual los sueldos sean determinados, provocando que el salario de los empleados se determine fuera del sistema de mercados (Noriega, 2001).

Finalmente, los autores Velázquez y Vargas (2011) consideran que las economías competitivas deben contar con al menos dos instituciones: el mercado, y otra en la que se determine el salario, ya que consideran que dentro del modelo del equilibrio general competitivo el pleno empleo y el desempleo involuntario son perfectamente compatibles, e igualmente consideran que la distribución asimétrica de los ingresos no es una anomalía del mercado, sino la consecuencia del correcto funcionamiento de los mercados.

2.5 Dimensiones de la precariedad laboral

Se denomina precariedad laboral, o precarización del trabajo, a la situación en la cual una persona ocupada laboralmente sufre procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre, falta de garantía en sus condiciones de trabajo y, normalmente, la precariedad laboral está estrechamente relacionada con la falta de seguridad social y los salarios bajos (Marticorena, 2005).

Cuando se refiere a una sociedad desarrollada, las necesidades que deben ser satisfechas a través de los ingresos de un trabajo no implican únicamente aquellas que están

relacionadas exclusivamente con la supervivencia biológica como la alimentación, vivienda y vestido, sino que también incluyen un nutrido grupo de necesidades relacionadas con el hecho mismo de la existencia como seres sociales, tales como afectos, ocio, cuidados, cultura, educación y comunicación (Navarro, 2006).

La medición empírica de la precariedad laboral es tema de debate. Jesús Rubio (2010) propone analizar la precariedad laboral a través de cuatro dimensiones: temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral. Posteriormente Martínez et al. (2019) realizaron una investigación sobre precariedad laboral utilizando el mismo instrumento de medición que usó Rubio (2010) y Amable et al. (2001), además de que basan su conceptualización de precariedad laboral también en cuatro dimensiones: estabilidad, vulnerabilidad, ingresos salariales y beneficios sociales. Por su parte, Farné (2003) propuso cuatro variables para cuantificar la calidad de los empleos en Colombia: ingreso laboral mensual, modalidad de contrato, seguridad social y jornada laboral.

A continuación, se van a comparar las cuatro dimensiones utilizadas por Rubio (2010) y Martínez et al. (2019) contra las cuatro utilizadas por Amable et al. (2001), y contra las cuatro variables elegidas por Farné (2003). A partir de los tres conjuntos de cuatro dimensiones se eligieron las dimensiones e indicadores que se describen en la sección metodológica de esta tesis.

La dimensión de 'temporalidad' se refiere a que existe precarización del trabajo cuando no existe un contrato que garantice cierto tiempo la relación laboral, o en su defecto, cuando los contratos firmados causan inseguridad de la relación laboral por el corto periodo de duración de dicha relación (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Por su parte, la dimensión de 'estabilidad' utilizada por Amable et al. (2001) es exactamente la misma que la dimensión de temporalidad descrita anteriormente. Farné (2003) utiliza la variable 'tipo de contratación

comparable', en la cual se consideran tres posibilidades donde la mejor opción es tener un contrato por tiempo indefinido, seguido por un contrato temporal y, laborar sin contrato, se considera la peor de las tres opciones.

La baja temporalidad de los contratos laborales genera inseguridad y desempleo en las personas con contratos temporales. La rotación de empleados no solo produce desempleo, además genera alta movilidad en el mercado de trabajo (Amable et al., 2001).

Sin embargo, esta dimensión de temporalidad o estabilidad se puede ver como un indicador de una dimensión aún mayor. Cano (2000) propone la dimensión denominada 'inseguridad en el empleo', la cual además de tener en cuenta la existencia, o inexistencia, de un contrato laboral y su plazo de tiempo, también toma otros elementos como los falsos trabajadores autónomos y condiciones que faciliten los despidos.

Los trabajadores autónomos son personas físicas que están registrados ante las autoridades correspondientes como individuos que brindan sus servicios a terceros, trabajando por su cuenta sin ser asalariados de alguna empresa (Cano, 2000; Sanz de Miguel, 2019). Sin embargo, los falsos trabajadores autónomos son personas físicas que están registrados como individuos que trabajan por cuenta propia, pero en realidad trabajan únicamente para un solo cliente, una empresa formal (Cano, 2000; Sanz de Miguel, 2019). De esta forma la empresa formal logra 'ahorrar' el costo de empleados al pagar menos impuestos, y pasando la carga de la seguridad social al falso autónomo.

Por otra parte, ejemplos de condiciones que facilitan para el empleador los despidos son la falta de un contrato laboral (Cano, 2000), y exigir al empleado la firma de documentos como renunciaciones u hojas en blanco (Bonilla, 2019).

La segunda dimensión de la precariedad laboral es la 'vulnerabilidad'. Tanto Amable et al. (2001) como Rubio (2010), Martínez et al. (2019) consideran vulnerabilidad a la degradación

física del trabajador debido a condiciones laborales insalubres, tales como trabajar en una constructora sin la debida protección. Sin embargo, Amable et al. (2001) consideran que la degradación mental, trabajar en ambientes donde el acoso u hostigamiento son situaciones frecuentes, también entra dentro de la dimensión de vulnerabilidad.

Cuando a un trabajador se le imponen cargas físicas excesivas, como trabajar demasiado tiempo seguido o realizar varias tareas en poco tiempo, tiende a presentar problemas en su salud física, cambios en la presión arterial, dolores de cuello, cervicales, de espalda y dolor en los brazos y piernas (Amable et al., 2001). También debe considerarse que las consecuencias para la salud mental de un trabajador que ha sido víctima de violencia emocional o psicológica consisten en “trastornos del ánimo y del sueño, hostilidad, aislamiento, inseguridad, entre otros” (Ansoleaga, Gómez y Mauro, 2015, pág. 444).

La variable equivalente de Farné con respecto a la dimensión de vulnerabilidad es la ‘jornada laboral’, en la cual se toma en consideración solo las horas trabajadas. Si un empleado llegara a trabajar más de 48 horas en una misma semana laboral, se consideraría un caso de precariedad laboral (Farné, 2003).

Tal como lo indica el nombre, la dimensión ‘insuficiencia salarial’ se refiere a la situación dónde se recibe un ingreso por debajo del mínimo necesario para tener buena alimentación, salud, educación y vivienda por el trabajo realizado (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Cabe destacar que para Rubio (2010) y para Martínez et al. (2019), en México, se considera insuficiencia salarial cuando el sueldo es menor a dos salarios mínimos. Mientras que, en su dimensión, nivel salarial, Amable et al. (2001) consideran que se está en una situación precaria cuando existe privación de bienes materiales básicos.

Por otro lado, Aban-Tamayo (2020), y otros, consideran que, para tener una vida digna en México, el sueldo debe ser de \$11,652 por quincena, lo cual es más del doble de ingreso

propuesto por las demás investigaciones similares de esta temática (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019).

Por su parte Farné propuso un sistema en el cual considera que lo mejor posible es tener un sueldo igual o superior a tres salarios mínimos, seguido por tener menos de tres salarios mínimos, pero más de 1.5 salarios mínimos, y lo más precario siendo un sueldo menor a 1.5 salarios mínimos. Cabe aclarar que el estudio de Farné (2003) se hizo en el país Colombia.

La cuarta dimensión es la 'desprotección laboral', la cual se refiere a una pobre protección laboral y a una precaria, a veces inexistente, seguridad social (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Por su parte, Amable et al. (2001) consideran que la cuarta dimensión, beneficios sociales, es la posibilidad de acceder a la seguridad social y al seguro de desempleo, dos indicadores que, de cumplirse, reducen el grado de precariedad laboral, ya que se garantiza acceso a servicios médicos y se generan méritos para una futura pensión por jubilación laboral.

Finalmente, Farné (2003) considera a esta dimensión como la variable 'seguridad social', la cual a su vez se divide en dos indicadores de igual importancia: afiliado a salud, que se refiere al acceso a servicios de atención médica; y afiliado a pensión, que se refiere a una pensión que se otorga a las personas de edad avanzada como prestación económica por sus años de trabajos cotizados.

CAPÍTULO 3. MARCO CONCEPTUAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE, POBREZA, PRECARIEDAD LABORAL Y TURISMO

Lo primero que se analiza en este capítulo es la historia, concepto y objetivos del desarrollo sostenible. Posteriormente se analizan diferentes explicaciones sobre la pobreza que hay en las regiones que se consideran subdesarrolladas. Luego se listan diferentes condiciones que explican por qué existe la precariedad laboral. Finalmente se analiza la evolución del concepto de turismo y su epistemología.

3.1 Desarrollo Sostenible

3.1.1 Conceptualización e historia del desarrollo sostenible

Las primeras manifestaciones relacionadas a abordar las problemáticas medio ambientales se dieron a finales de los años 50 e inicios de los años 60. Por esas fechas se realizaron estudios con respecto a la contaminación ambiental y al uso excesivo de los recursos naturales, pero no tuvieron mucho alcance. Estas voces empezaron a tomar relevancia con la aparición de organizaciones ambientalistas, tales como el Club Sierra y *Friends of the Earth*, ambas en Estados Unidos (Hernández, 2009).

En 1968 se crea el Club de Roma, en el cual se reúnen individuos que desempeñan empleos importantes en sus respectivos Estados, cuyo objetivo es lograr un crecimiento económico sostenible y estable para el mayor número de personas. Los miembros del Club de Roma son profesionistas tales como jefes de estado, científicos, políticos, economistas, e incluso asociaciones internacionales (Club of Rome, 2021).

En 1972 se publica el informe *Los límites del crecimiento* por parte del Club de Roma, elaborado por un equipo de investigadores del Instituto Tecnológico de Massachusetts. Los resultados mostrados en ese informe analizaron la evolución de la población humana, para ello se usaron simulaciones de una computadora, sobre la base de la explotación de los recursos

naturales, con estimaciones hasta el año 2100. La simulación proyecta que en el siglo 21 se producirá una gran reducción de la población humana, se perderán tierras de cultivo y habrá escasez de recursos naturales, todo lo anterior por causa de la búsqueda del crecimiento económico durante ese siglo (Meadows, 1972).

El 16 de junio de 1972 ocurre la primera Cumbre de la Tierra, la Conferencia sobre Medio Humano de las Naciones Unidas celebrada en Estocolmo. Por primera vez a nivel mundial se manifiesta la preocupación por los problemas ambientales en el mundo (Baylis y Smith, 1972).

La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) publicó en 1978 *Estrategia Mundial para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales*, un informe donde se identifican las principales causas en del deteriorado del ambiente: inequidad social, pobreza, presión poblacional y términos de intercambio del comercio (Christoffersen, 1997).

En 1980 el Consejo de Calidad Medioambiental de Estados Unidos realizó el *Informe Global 2000*. En dicho documento se llega a la conclusión de que la biodiversidad es un elemento esencial para el apropiado funcionamiento de la Tierra. La biodiversidad se debilita por la extinción de especies (Barney, 1980).

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó *La Carta Mundial a la Naturaleza* en 1982. Este documento destacó la necesidad de adoptar medidas adecuadas para proteger la calidad de la naturaleza y conservar los recursos naturales a nivel global (United Nations General Assembly, 1982).

En 1982 se fundó el *World Resources Institute* en Estados Unidos, el cual es una organización sin fines de lucro cuya meta es crear condiciones de equidad y prosperidad a través de la gestión sostenible de los recursos naturales (World Resources Institute, 2004).

En 1984 se llevó a cabo la primera reunión de la *World Commission on Environment and Development*, que posteriormente sería conocida como la *Brundtland Commission*, para establecer una agenda global para el cambio (World Commission on Environment and Development, 1987).

El Informe Brundtland es un informe que contrasta y enfrenta la postura del desarrollo económico contra la sostenibilidad ambiental. El informe fue elaborado en 1987 por distintas naciones para la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por una comisión encabezada por la doctora Harlem Brundtland. En el informe, el desarrollo sostenible se define como (World Commission on Environment and Development, 1987, pág. 55): “satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro para atender sus propias necesidades.”

Según los principios establecidos en la *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo* durante la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro en 1992, para el desarrollo sostenible se deben tener en cuenta tres conceptos: lo ecológico, lo económico, y lo social. Se está considerando también el aspecto social ya que existe un vínculo entre el bienestar social con el medio ambiente y la situación económica (United Nations, 1993).

3.1.2 Objetivos del Desarrollo Sostenible

Como se señaló anteriormente, el desarrollo sostenible abarca no solo la ambiental, sino también los aspectos económicos y sociales, por lo tanto, su cantidad de objetivos es mayor, siendo 17 en total (United Nations, 2015), de los cuales los más relacionados con las condiciones laborales y la precariedad laboral son los objetivos: uno, erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo, y el objetivo ocho, fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Evidentemente estos objetivos no se han cumplido, no en todas las partes del planeta se ha

eliminado la pobreza y millones de ciudadanos tienen condiciones laborales que no pueden considerarse con empleo decente.

3.2 Pobreza en las regiones subdesarrolladas

Mientras que en los países desarrollados la pobreza se considera a menudo defecto estructural o personal, en las naciones en vías de desarrollo la temática de la pobreza es más compleja debido a la carencia de fondos del Estado. Hay teorías sobre la pobreza en las regiones en desarrollo que se centran en características culturales que tienden a retardar el desarrollo. Algunas otras teorías se centran en aspectos políticos y sociales que facilitan la existencia de la pobreza; las percepciones que se tienen de los pobres juegan un rol importante en el diseño e implementación de programas para reducir la pobreza (Haughton y Khandker, 2009).

3.2.1 Pobreza como características culturales

De acuerdo con Grondona (2000), Harrison (2000) y Lindsay (2000), la pobreza está impulsada por ciertas características culturales, y para que las naciones subdesarrolladas logren reducir la pobreza, deben tener algún tipo de cambio cultural.

Grondona (2000) y Harrison (2000) coinciden en que los siguientes factores culturales están estrechamente relacionados a qué tan favorable o resistente es el entorno cultural para el desarrollo:

Religión. “La influencia de la institución religiosa en la vida cívica es pequeña en las culturas progresistas; su influencia es a menudo sustancial en culturas estáticas” (Harrison, 2000, pág. 300). Por su parte Grondona (2000) dice que donde predomine una religión que condene la usura y el bienestar económico, el desarrollo económico se dificultara porque los pobres se sentirán justificados y los ricos se sentirán culpables porque se verán a sí mismos

como pecadores. Por el contrario, los ricos en religiones farisaicas manifiestan su éxito como prueba de la bendición de Dios, y los pobres ven su situación como la condena de Dios.

Enfoque del tiempo. Las culturas progresistas piensan más en el futuro; las culturas estáticas piensan más el presente o el pasado. La orientación futura implica una visión progresiva del mundo (Harrison, 2000). “Hay cuatro categorías de tiempo: el pasado, el presente, el futuro inmediato y un futuro distante que se fusiona con la otra vida. El foco temporal de las sociedades avanzadas es el futuro que está al alcance” (Grondona, 2000, pág. 51).

Educación. Según Harrison (2000), la educación es clave del progreso en las culturas progresistas, pero en las culturas estáticas tiene una importancia menor, excepto para las élites. En cambio, Grondona (2000) dice que la educación debe ayudar a la persona a descubrir sus propias verdades, y no una verdad preconcebida. En los sistemas de valores resistentes al desarrollo, la educación tiende a transmitir dogmas, produciendo conformistas y seguidores.

Justicia. “La justicia y el juego limpio son expectativas impersonales universales en las culturas progresistas. En culturas estáticas, la justicia, como el progreso personal, a menudo depende de a quién conoces o cuánto puedes pagar” (Harrison, 2000, pág. 300). En las sociedades resistentes al desarrollo, la justicia se preocupa por aquellos que están vivos ahora. Es probable que la sociedad favorable al desarrollo defina la justicia como aquella que también involucra los intereses de las generaciones futuras (Grondona, 2000).

Autoridad. En las sociedades racionales, el poder reside en la ley. Una vez establecida la supremacía de la ley, la sociedad funciona según la racionalidad de esa ley. En sociedades resistentes al desarrollo, la autoridad del príncipe, el caudillo o el estado es similar a la de un Dios irascible e impredecible (Grondona, 2000). “La autoridad tiende a la dispersión y la

horizontalidad en las culturas progresistas, a la concentración y la verticalidad en las culturas estáticas” (Harrison, 2000, pág. 300).

3.2.2 Pobreza como etiqueta

En el caso de los pobres, las personas involucradas y las relaciones sociales se ven oscurecidas por afirmaciones amplias sobre la pobreza. Por ciertas maneras en que son encuadrados los pobres y la pobreza, se les da en un enfoque negativo. En la literatura sobre desarrollo, la pobreza se muestra como una condición que debe ser erradicada o combatida (Green, 2006).

Fomentar una visión negativa de la pobreza puede llevar a que algunas personas extiendan esa visión negativa hacia aquellos individuos que experimentan la pobreza. Lo anterior puede conducir a la idea de que los pobres merecen su miseria, así justificando las desigualdades. Incluso si la cadena de pensamientos no llega hasta el punto de justificar la desigualdad, la manera tan negativa de ver la pobreza contribuye significativamente a que se realicen pocos cambios en las políticas de redistribución (Appadurai, 2004).

3.2.3 Pobreza como restricción de oportunidades

La razón por la cual hay tanta vulnerabilidad en la pobreza, es debido a que el entorno de la pobreza está marcado por una falta de capital, tanto económico como humano, y por condiciones inestables (Chakravarti, 2006). Dipkanar Chakravarti (2006) afirma que una persona pobre aprende a desenvolverse por su entorno de pobreza debido a la práctica diaria de navegar por ese entorno, pero al mismo tiempo esa persona tendrá dificultades para desenvolverse fuera de ese entorno de pobreza. Por lo anterior, se crea un ciclo en el que las "dimensiones de la pobreza no son meramente aditivas, sino que su naturaleza interactúa y se refuerza" (Chakravarti, 2006, pág. 365).

De acuerdo con Arjun Appadurai (2004), lo que hace que los pobres entren en este entorno de pobreza y no puedan salir, es su falta de capacidades. Frecuentemente, un individuo pobre tiene menos capacidades de voz y salida para cambiar su posición. Las metas de vida se forman a través de la vida social y sus interacciones, es decir, las metas de una persona están influidas por su entorno. Mientras más rico es un individuo, más oportunidades tiene de alcanzar sus metas, y también le es más fácil visualizar los caminos que llevan a conseguirlas. La elite practica activamente su capacidad de aspirar, de esta forma ampliando el horizonte de sus metas y también mejorando su habilidad para alcanzar sus aspiraciones al aprender caminos más sencillos y eficientes a través de dicha práctica. En cambio, las aspiraciones de los individuos pobres son menores y menos constantes que las de la élite (Appadurai, 2004).

La inestabilidad que existe en la vida de los pobres a menudo limita sus niveles de aspiraciones a la pura necesidad y a su vez refuerza esos niveles de aspiraciones que previamente rebajaron. Por ejemplo, una persona que trabaja tiempo completo para pagar su alimentación y demás necesidades básicas difícilmente dedicará tiempo extra para estudiar. Si existe una baja capacidad de aspirar, se refuerza y perpetúa el ciclo de pobreza (Appadurai, 2004).

3.3 Explicaciones sobre la precariedad laboral

En esta parte se consideran las tres principales líneas teóricas que intentan explicar el fenómeno de la precariedad laboral, también llamada precarización del trabajo, propuestas por Arakaki y Graña (2013).

3.3.1 La precariedad como una consecuencia de la estructura legal

Según De Soto (1987), debido a una serie de transformaciones que se dan en la sociedad, las personas que viven en las zonas rurales perciben más beneficios de la vida

urbana, y al mismo tiempo, los costos de la migración se reducen bastante. Al analizar la situación, esas personas determinan que si se trasladan al ámbito urbano no sólo estarán en una situación mejor que en la actual, sino que también tendrán mejores perspectivas del futuro. Entonces, se da el comienzo para un proceso de migraciones del campo a la ciudad (Arakaki y Graña, 2013).

Cabe resaltar que a pesar de haber mayor cantidad de migrantes desde zonas rurales hacia zonas urbanas que viceversa, la población rural sigue creciendo en algunas partes del mundo, como México. Pero, en comparación del siglo pasado, cada vez más la población económicamente activa de las zonas rurales se dedica al sector secundario y terciario, denominados como “población rural no campesina”. Por ejemplo, para el 2007 en México, la mayoría de los hogares rurales no obtenían sus ingresos del trabajo del campo (Carton de Grammont, 2009).

Sin embargo, al momento de llegar a las ciudades “se encuentran con un sistema que, por las características de las leyes que regulan su funcionamiento, no les permite incorporarse en las mismas condiciones que quienes ya se encuentran insertos en el mismo” (Arakaki y Graña, 2003, pág. 4). Según De Soto (1987), las regulaciones gubernamentales imponen ciertos costos de acceso a la formalidad, que dificultan que los individuos con menos recursos puedan realizar las actividades restringidas por el sistema legal. Después los migrantes analizan esta situación de forma racional, y concluyen que los costos de cumplir la ley superan sus beneficios y que “permanecer en la ciudad realizando actividades informalmente, es decir, sin cumplir con algunas leyes o, en el extremo, con todas ellas, presenta mayores beneficios que regresar al campo” (Arakaki y Graña, 2003, pág. 4).

No obstante, la precariedad que existe en el mercado laboral actual limita que las personas que nacieron en zonas rurales emigren definitivamente del campo a la ciudad,

sucedido, entonces, procesos migratorios más complejos, tales como “multidireccionales de largo o corto plazo, nacionales e internacionales, sin provocar el abandono de los pueblos rurales por parte de la población sobrante que deja de ser campesina y que se conoce como *avecindados en los ejidos*” (Carton de Grammont, 2009, pág. 16).

También existen situaciones en las cuales las personas económicamente activas trabajan en la formalidad, siguiendo las leyes, pero luego optan por trabajar en la informalidad, ya sea por despidos o por búsqueda de nuevas oportunidades (De Soto, 1987).

Al final, la informalidad acaba siendo el resultado de las elecciones de las personas, en un contexto institucional en el que predominan las ‘malas leyes’ (De Soto, 1987). Estas malas leyes son producto de una lógica redistributiva que tiene por objetivo redistribuir la riqueza y no generarla. Por ende, surge una suerte de mercado en el cual los probables beneficiarios viables compiten entre ellos para ‘agradar’ a los gobernantes, quienes deciden según sus intereses y prioridades (De Soto, 1987; Arakaki y Graña, 2013). Finalmente, De Soto (1987) propone que para eliminar la informalidad se debe buscar separar los intereses particulares de los gobernantes con la elaboración de las leyes. Lo anterior implica reducir o eliminar el poder de manipulación de algunas élites de la sociedad (Arakaki y Graña, 2013).

3.3.2 La precariedad como una consecuencia de las estrategias empresariales

Algunos autores proponen que el empresario es partícipe de la precariedad, ya que toma decisiones que dividen el mercado laboral y crea empleos de mala calidad. Al combinarse las malas condiciones de los puestos y las características de ciertas personas que buscan un trabajo remunerado, se crea un círculo de precariedad donde el empresario es responsable de mantener dicho círculo (Arakaki y Graña, 2013; Doeringer y Piore, 1971; Gordon et al., 1986).

Según Doeringer y Piore (1971), existen dos mercados laborales, donde son evidentes diferencias entre ambos. Un mercado interno, que está erigido alrededor de reglas

administrativas controladas por la empresa, y en ocasiones consensuadas con las organizaciones de trabajadores. Quienes acceden a puestos laborales dentro del mercado interno tienden a tener mayores salarios y mejores condiciones laborales. En cambio, el mercado externo se parece a un tipo de mercado laboral marginalista, donde los empleos son atípicos, las condiciones laborales precarias, los sueldos reducidos y la rotación entre empleados es elevada (Arakaki y Graña, 2013).

Gordon et al. (1986) consideran que la estructura social de acumulación es la causa de la precariedad laboral. “Esta estructura social está compuesta por todas las instituciones que intervienen en el proceso de acumulación capitalista, dentro de las cuales la organización de los procesos de trabajo y la estructura de los mercados de trabajo ocupan un lugar central” (Arakaki y Graña, 2013, pág. 8).

La forma de producción de las fábricas se modifica conforme a la búsqueda de ganancias y de control sobre los trabajadores por parte de las compañías. Para disminuir el poder político de los empleados, los empresarios buscan dividir su unidad (Arakaki y Graña, 2013; Gordon et al., 1986).

3.3.3 La precariedad como una consecuencia de la estructura productiva

El Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), sostiene que las divisiones que existen en el mercado laboral son consecuencia directa de la heterogeneidad de la estructura productiva. La disparidad de la estructura productiva resultó de la forma en la que se fundamentaron los sectores productivos urbanos (PREALC, 1987; Arakaki y Graña, 2013).

Según el PREALC (1987), las industrias le dieron origen a la estructura productiva para abastecer mercados altamente diversificados y reducidos, y, en varios casos, como filiales de capitales del extranjero. Producto de la estructura productiva se crearon unos mercados con

características competitivas y otros tantos con características oligopólicas (Arakaki y Graña, 2013); donde un oligopolio es una forma de mercado en la que un mercado o industria está dominado por un pequeño número de grandes vendedores.

3.4 Concepto y definición de Turismo

La definición más popular de la palabra turismo es la usada por la OMT, Organización Mundial del Turismo, la cual es “comprende las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos a su entorno habitual durante un período de tiempo inferior a un año, con fines de ocio, negocios u otros” (United Nations y World Tourism Organization, 1994, pág. 5).

Si no se realiza pernoctación, se consideran excursionistas. Los turistas y excursionistas forman el total de visitantes (Vela, 2005). El turismo puede ser doméstico, turistas dentro de su propio país, o internacional.

3.4.1 Evolución del concepto del turismo

Si bien los primeros viajes realizados por ocio y placer empezaron desde la Edad Antigua en Grecia (García, 2020), pasó más de un milenio para que se propusieran las primeras definiciones de la palabra turismo o turista. Aun así, etimológicamente, se puede saber que “el origen de la palabra turismo proviene de las raíces *tour* y *turn*, las cuales proceden del latín, ya sea del sustantivo *tornus*, torno, o del verbo *tornare*, girar en latín vulgar” (Cabrera-Villa y Ibáñez-Pérez, 2011, pág. 34).

En 1800 se registra por primera vez la palabra turista en *The Shorter Oxford English Dictionary*, se usa para describir a las personas que viajan por motivos culturales, de ocio o de placer. Desde 1811 a la actividad de realizar estos viajes se le registra con la palabra turismo (Gómez, 2005).

En el siglo XX surgen varios autores que enriquecen la entonces inexplorada Teoría del Turismo. Son en estas épocas contemporáneas que surgen cinco corrientes aplicadas al turismo; basado en diferentes autores, Fuentes-Moreno (2016) explica cada una de estas corrientes:

Corriente económica. Herman Von Schullern, un economista austriaco, propone en 1911 un concepto diferente de turismo, dice que el turismo abarca todos los procesos, sobre todo los económicos, que se hacen presentes en la afluencia, permanencia y regreso del turista hacia, en, y fuera de una ciudad, estado o país. (V. Schullern, 1911 citado en Fuentes-Moreno, 2016).

Corriente sico-social: El turismo es la actividad que realizan viajeros de lujo, aquellas personas que dejan por un tiempo su residencia habitual y se dirigen a otro lugar sin algún fin económico, solo para elevar su estatus y satisfacer necesidades de lujo. Aquí se da una definición en la cual el turismo es una actividad propia de las clases sociales altas o media-alta (Morgenroth, 1929 citado en Fuentes-Moreno, 2016).

Corriente cinética. El turismo es el conjunto de viajes que se realizan por placer o por motivos comerciales o profesionales, donde la ausencia de la residencia habitual es temporal. No se considera turismo a los viajes realizados para llegar al lugar de trabajo (Bormann, 1930 citado en Fuentes-Moreno, 2016).

Corriente de la definición. El turismo es definitivo, no cambia con la historia, los elementos que se hayan en el contenido del turismo son inmodificables. Para Barucci (1976 citado en Fuentes-Moreno, 2016) el turismo se sustenta en cuatro elementos: El desplazamiento con finalidad de recreación y descanso, la transferencia de dinero, dicho gasto debe ser en actividades que se realizan en el tiempo libre, y el cuarto elemento, viajero (Fuentes-Moreno, 2016).

Corriente de la descripción: Para Marc Boyer (1982 citado en Fuentes-Moreno, 2016) el turismo es un fenómeno que puede ser descrito, es imposible definirlo por su diferencia específica y por su género propio, ya que el contenido del turismo evoluciona a través del tiempo. Al ser el turismo una actividad socio-económica dinámica, es susceptible a los cambios que se hagan en el tiempo, así modificando el contenido del turismo (Fuentes-Moreno, 2016).

Más tarde en 1994 la OMT propone la definición vista al comienzo de este subcapítulo, la cual sigue siendo la más popular. Sin embargo, la definición actual para la palabra turismo que maneja la OMT es:

El turismo es un fenómeno social, cultural y económico que supone el desplazamiento de personas a países o lugares fuera de su entorno habitual por motivos personales, profesionales o de negocios. Esas personas se denominan viajeros (que pueden ser o bien turistas o excursionistas; residentes o no residentes) y el turismo abarca sus actividades, algunas de las cuales suponen un gasto turístico. (United Nations & World Tourism Organization, 2008, parr. 1)

3.4.2 Epistemología del Turismo

La *cientificización* del turismo es un término acuñado por Jafar Jafari (2000), un turismólogo. Su trabajo generó un debate sobre si es correcto, o no, considerar al turismo como una ciencia.

A medida que un campo de estudio evoluciona hacia su madurez se introducen y se persiguen nuevas medidas bien fundadas que traslucen una progresión sucesiva y señalan el camino para la transición deseada. Una visión global ilustraría de forma general ese trayecto que se va cubriendo en este ámbito turístico hasta adquirir el estatus de ciencia. (Jafari, 2000, pág. 275)

Jafari (2000) considera que, dada la gran cantidad de trabajos, revistas, artículos y productos realizados sobre el turismo, es suficiente para consolidar al turismo como ciencia.

Aníbal Fuentes-Moreno (2016) propone las siguientes palabras para definir el objeto de estudio basado en la 'ciencia' del turismo:

El turismo es la ciencia que estudia el espacio turístico en conjunto con el patrimonio natural y cultural, el escenario en donde se desenvuelven los grupos humanos y su interrelación con el paisaje; interpreta la organización económica, política, ambiental y cultural de la sociedad observada desde un punto de vista geométrico como un conjunto de localidades, infraestructuras de transporte, tecnologías y comunicación, uso sostenido de los recursos naturales, flujos migratorios, modelando el desarrollo y organización del destino turístico. (Fuentes-Moreno, 2016, pág. 109).

CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL

En este capítulo se comienza con lista de diferentes tópicos relacionados con la Ley Federal del Trabajo, tales como su función en México y las reformas del 2012 y del 2019. Posteriormente se proporciona una definición de lo que se entiende por precariedad laboral y se listan los diferentes tipos de precariedad laboral.

4.1 Ley Federal del Trabajo en México

A excepción del Artículo 123 de la Constitución Mexicana en el cual se consagra el derecho al trabajo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970 es la máxima ley de derecho laboral en México, y se aplica en todo el territorio nacional (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2019).

4.1.1 Función de la Ley Federal del Trabajo

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) contiene disposiciones legales que sirven para regular las relaciones obreras patronales. En la LFT se especifica qué tiene que hacer un trabajador y qué derechos tiene, y lo mismo respecto a los jefes o patrones (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2012; Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019; Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

4.1.2 Antecedentes

La primera ley relacionada con el ámbito laboral en México fue una ley sobre accidentes de trabajo, la cual surgió durante el gobierno Vicente Villada y entró en vigor el 30 de abril de 1904 en el Estado de México. Dos años después, el 9 de noviembre de 1906, también se aplicó una ley relacionada a accidentes de trabajo en el Estado de Nuevo León mientras Bernardo Reyes era el gobernador (De Buen, 1998).

Durante la Revolución Mexicana, 1910 a 1917, se decretaron nuevas aportaciones con respecto a materia laboral. Las más relevantes se produjeron en los estados de Yucatán y Coahuila (De Buen, 1998, pág. 857):

En Yucatán, Alvarado promulga el 14 de mayo de 1915 la Ley que Crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo en la que, además de instaurar las Comisiones de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo, establece el reconocimiento a las asociaciones sindicales de carácter industrial, con registro ante las propias juntas. Admite, como solución excepcional, el ejercicio del derecho de huelga, ya que se consideraba como mejor solución el arbitraje. La Ley de Trabajo de Coahuila, del 27 de octubre de 1916, reproduce íntegramente el proyecto Zubarán, con el agregado de tres capítulos que regulaban la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, las juntas de conciliación y arbitraje y las responsabilidades por accidentes de trabajo.

La Constitución Mexicana fue promulgada el 5 de febrero de 1917. En ella se consagró el derecho laboral en todo el país en su artículo 123 (De Buen, 1998).

El 14 de enero de 1918 el Congreso del Estado de Veracruz publicó la primera “Ley del Trabajo” en el país. Este evento fue el antecedente más importante para la primera ley “Federal” del trabajo en México (De Buen, 1998).

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 28 de ese mismo mes. El presidente de ese entonces, Pascual Ortiz Rubio, “declaró derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo” (De Buen, 1998, pág. 866).

La LFT de 1931 fue pionera y modelo de ejemplo para los demás países de Latinoamérica. Se realizaron regulaciones de las relaciones laborales individuales para

mejorar las condiciones laborales de aquella época. También fue importante el establecimiento de instituciones oficiales encargadas de supervisar y hacer cumplir las leyes laborales, en particular la inspección del trabajo y de las diversas comisiones integradas para la asignación de salarios mínimos y otras fueron incorporadas a lo largo de esos años (De Buen, 1998).

Una nueva LFT fue publicada el 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año, de esta forma derogando la anterior LFT de 1931. Los cambios más importantes que se dieron a lo largo de la LFT de 1970 fue la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, INFONAVIT, cuya principal función es otorgar créditos hipotecarios y no hipotecarios relacionados con la vivienda a los trabajadores; y también se creó el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, cuya principal función es ayudar a los trabajadores para la adquisición de bienes y servicios a tasas competitivas de mercado (De Buen, 1998).

Cabe mencionar que la LFT vigente en México es la de 1970. Pero desde entonces se han agregado nuevos artículos y reformado otros en la LFT. Las reformas más resaltantes, desde la creación del INFONAVIT y el FONACOT, son las del 2012 y del 2019. Sin embargo, no todos los artículos se modifican con cada reforma, es más, la mayoría de los artículos no son reformados cada vez que se hace una modificación en la LFT.

4.1.3 Reforma del 2012

El 29 de noviembre del 2012 se promulgó una reforma en la LFT aprobada al final de la jefatura de Felipe Calderón, justo dos días antes de iniciar la presidencia de Enrique Peña Nieto. Esta reforma introdujo una serie de conceptos neoliberales y que legitimó una serie de prácticas comunes, pero ilegales, antes de la reforma en el mercado laboral, acordes con un modelo de trabajo en concordancia con las políticas neoliberales. Algunas de las prácticas que fueron legales tras la reforma del 2012 eran el pago por hora, los contratos por temporada y

contratos de prueba, la subcontratación, etcétera; todas ellas justificadas por las altas tasas de desempleo y la necesidad de aumentar la competitividad y productividad de la economía en México (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2012; Rubí y Palafox, 2017).

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiende a ser proteccionista hacia trabajador, al menos comparada con la LFT tras la reforma del 2012. Desde una perspectiva más 'positiva', las limitantes 'inflexibles' de la LFT de 1970, anterior a la reforma del 2012, han sido factores que han impedido la creación de empleos, el crecimiento económico del país y la atracción de inversión extranjera (Álvarez et al., 2012).

Los cambios más favorables para los patrones con la reforma del 2012 fueron la legalización de la subcontratación, la incorporación de tres nuevas modalidades de contratación, contrato con periodo de prueba, contrato de capacitación inicial y contrato por temporada o tiempo discontinuo, tres nuevas causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las cuales son acosar y/o hostigar a alguno de los otros trabajadores, realizar actos agresivos o inmorales contra clientes del establecimiento, la falta de certificaciones o documentos que exijan los reglamentos y leyes para la prestación del servicio, y salarios caídos limitados a doce meses de sueldo cuando antes no había un límite para el pago de salarios caídos (Álvarez et al., 2012; Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

4.1.4 Reforma del 2019

El 2 de mayo del 2019, durante la presidencia de Andrés Manuel López Obrador, entró en vigor una nueva LFT que pretende garantizar mejor equidad de género, aumentar la democracia laboral, y crear y reforzar diversos derechos de los trabajadores. Para lograrlo, la LFT del 2019 propone muchos cambios, resaltando los siguientes: mayor regulación de la subcontratación, reemplazo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales

del Poder Judicial, mayor democracia y libertad para los trabajadores en los sindicatos, mayor reconocimiento y regulación para los trabajadores del hogar, entre otros cambios relevantes (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019; Ruiz, 2020).

Además de implementar la reforma a la LFT, el gobierno del presidente López Obrador se comprometió a luchar contra la ilegalidad laboral (Forbes, 2018).

Sin dudas el nuevo Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), que reemplazó el anterior Tratado de libre comercio entre esos tres países, fue un elemento clave para la creación de la reforma de 2019 en la LFT (De la Torre, 2020). Los cambios en la LFT impulsados por el TMEC son:

el establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados y soliciten la negociación colectiva del contrato, con respaldo de una mayoría de trabajadores; la creación del sistema de verificación de las elecciones de líderes sindicales y, se agregan como infracciones las conductas de “retrasar, obstruir o influir en procedimientos de registros sindicales y de contrato colectivo”; entre otras que se ajustan a los derechos sindicales. (De la Torre, 2020, párr. 3)

Con respecto a los nuevos Tribunales Laborales del Poder Judicial, se cree que es posible que representen una reducción de gastos para los patrones y los empleados al momento de resolver las disputas laborales, pero se supuso un gasto reemplazar a las anteriores Juntas de Conciliación y Arbitraje (Banco de México, 2019).

4.1.5 Seguridad Social en México

La seguridad social se define como:

La protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en

particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (ILO, 2001, pág. 2)

Referente a la seguridad social el Artículo dos de la Ley Federal del Trabajo, el cual fue reformado por última vez en el 2012 (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, pág. 1), establece que:

Artículo 2.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas

oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

A pesar de lo establecido en el Artículo 2 de la LFT, la mayoría de las personas económicamente activas en México no cuentan con seguridad social, ya que trabajan en la informalidad. El INEGI estimó que en el tercer trimestre del 2020 55.6% de la población ocupada laboralmente trabajaba de manera informal y 55.6% para el cuarto trimestre del mismo año, ya sea por cuenta propia o prestando su mano de obra y servicios a empresas o patrones que optan por no seguir el artículo 2 (INEGI, 2021b).

4.1.6 Subcontratación

La subcontratación, también conocida por su nombre en inglés, *outsourcing*, consiste en transferir los recursos y/o las responsabilidades de una empresa hacia otra empresa para la realización de ciertas tareas específicas. Normalmente las empresas que subcontratan a terceros para trabajos específicos buscan reducir sus costos de operación, ya que de esta manera evitan abrir o mantener un departamento enfocado en realizar dichas tareas específicas (Del Peso-Navarro, 2003).

Referente a la subcontratación, la edición más reciente de la Ley Federal del Trabajo (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, pág. 5), establece en sus Artículos 12, 13, 14 y 15, los cuales fueron reformados en abril del 2021, que:

Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el Artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato. La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Artículo 15. Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro a que hace mención este Artículo deberá ser renovado cada tres años. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte

la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este Artículo.

Si bien ya se planteaba desde la reforma del 2012 que el uso incorrecto de la subcontratación era un delito; fue después de la reforma de 2019 de la Ley Federal del Trabajo, que el gobierno de López Obrador se comprometió a regular mejor la subcontratación y su uso indebido (Flores, 2020; Quintero y Díaz, 2019). Lo anterior se cumplió porque en 2021 se realizaron más cambios en la LFT relacionados con la subcontratación (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021). A inicios de septiembre del 2021 de los aproximadamente 5.2 millones de empleados subcontratados, 2.7 millones fueron regularizados y se les integró a la nómina de la empresa para la cual trabajaban realmente, 1.6 millones siguieron trabajando en las empresas de subcontratación como empleados especializados y alrededor de 900 000 personas perdieron su empleo (Hernández, 2021). Ese fue el mes de septiembre con mayor número de empleos nuevos de la historia del IMSS, 174 000 empleos, de los cuales un 87% se registró como permanente (Cullell, 2021).

4.1.7 Fraude laboral

Según lo escrito en el inciso c del Artículo 48 Bis de la Ley Federal del Trabajo se establece que fraude laboral es “exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral” (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, pág. 17), lo cual es una actuación notoriamente improcedente.

A pesar de lo escrito en el Artículo 48 Bis, la Ley Federal del Trabajo no especifica ningún tipo de multa o pena a los empleadores que lleven a cabo dicha práctica (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

De igual forma otros autores e instituciones consideran que la suscripción de documentos en blanco, es decir, firmar una hoja vacía al pie de esta, como un tipo de fraude laboral, debido a que es posible darle mal uso a dicha hoja firmada (Bonilla, 2019). Las ‘malas’ prácticas más frecuentes para las cuales son utilizadas las hojas en blanco firmadas por los trabajadores son para falsificar renuncias de trabajo y falsificar documentos que establecen que al trabajador se le pagó cierta cantidad de dinero al finalizar la relación laboral (Cervantes, 2014; Bonilla, 2019).

4.2 Subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas

Un subsector significativo de la amplia industria del turismo es el área de Preparación y servicio de alimentos y bebidas (SERNATUR, 2017). “El servicio de alimentos y bebidas forma parte de la gama de servicios turísticos que se ofrecen para satisfacer las necesidades y deseos del turista en general” (Linares-Urenda, 2017, pág. 22).

Según la página de Data México, los trabajadores pertenecientes al sector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas en todo el país fueron 2,037,000 en el cuarto trimestre del 2020, de los cuales 1,460,000 se clasificaron como empleados informales, 71.67% (Secretaría de Economía, 2021). Este dato es relevante porque se evidencia que a

nivel nacional el subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas tuvo un mayor porcentaje de informalidad, y, por tanto, mayor precariedad que la media de los empleos del país durante el cuarto trimestre de 2020, ya que “la tasa de informalidad laboral fue de 55.6% de la población ocupada” (INEGI, 2021b, pág. 19).

Con respecto al subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas, según los datos abiertos del IMSS, se estima que en enero hubo 2184 empleados formales en Cozumel (IMSS, 2022).

CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA

En la parte de la metodología están expuestos el enfoque de la investigación, el alcance de la investigación, la población de estudio, la muestra de la población, la recolección de datos y el análisis de datos usados durante el estudio.

5.1 Diseño de la investigación

Para realizar esta investigación se usó un enfoque cuantitativo, debido a que se buscaron conocer las condiciones laborales de los trabajadores formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel tras la reforma laboral en Ley Federal del Trabajo del 2019, para cuantificar dichas condiciones, y así realizar una comparación entre las condiciones de los trabajadores formales del sector turístico y lo establecido en la Ley Federal, todo desde una perspectiva desde los ejes económicos y sociales del desarrollo sostenible.

Es un caso de estudio de alcance descriptivo, ya que se describieron y midieron las condiciones laborales, variables independientes, de los trabajadores formales, en relación con lo considerado como trabajo decente, que viene siendo la variable dependiente.

5.2 Población de estudio

Para esta investigación se tomó como población a las personas ocupadas laboralmente en Cozumel, en el sector turístico, específicamente, los trabajadores en el área de Preparación y servicio de alimentos y bebidas tomando en cuenta solo a los empleados formales registrados en el IMSS.

Se decidió que los sujetos de estudio para esta investigación trabajen en el subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas, debido a que ese subsector pertenece al sector terciario, el sector de servicios (Vergara, 2013).

Según los datos abiertos del IMSS hubo 1480 personas trabajando en sector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel, durante marzo del 2021 (2021). Sin embargo, tras la recuperación económica del COVID-19, esta cantidad aumentó a 2184 trabajadores en enero del 2022 (IMSS, 2022).

Dado que la población de estudio es de 2184 personas no es posible aplicar una encuesta o cualquier otro instrumento de medición a todos los sujetos, por tanto, se requirió seleccionar una muestra representativa de esta población. Idealmente la muestra debe ser estadísticamente representativa de la población de estudio. Para escoger el tamaño de la muestra (n) se utilizó una fórmula que supone que la distribución de la característica de la población tiende a una campana de Gauss, es decir, una distribución normal (Aguilar-Barojas, 2005, pág. 336):

$$n = \frac{N Z^2 p q}{d^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde Z es la cantidad de desviaciones estándar que una proporción determinada se aleja de la media, p es proporción aproximada del fenómeno de estudio en la población referencial (heterogeneidad), q proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio ($1 - p$), d es el margen de error expresado con decimales y N es el número de individuos en la población de estudio (Aguilar-Barojas, 2005).

Lo más usual en ciencias sociales para calcular el tamaño de la muestra para una población, tanto finita como infinita, es usar un nivel de confianza del 95%, es decir, una Z con valor de 1.96; un margen de error de 5%, es decir, d de valor 0.05; y una heterogeneidad del 50%, es decir, p de valor 0.5 y q de valor 0.5 (Hernández et al., 2014). Entonces, al optarse por usar los valores anteriores para calcular la muestra de la población finita de 2184 sujetos, se obtuvo como resultado 326.69, cantidad que se redondea a 327 sujetos.

Sin embargo, debido a que no se cuenta con una lista con los nombres de los individuos de la población de estudio se utilizó un muestreo no probabilístico o no aleatorio para elegirlos de acuerdo con la apreciación del investigador con miras a cumplir el objetivo planteado (López-Roldán y Fachelli, 2017b)

Se optó por usar el muestreo por cuotas en el cual se dividió la población de estudio en tres grupos: un grupo de establecimientos en donde hay mayor flujo de visitantes nacionales y extranjeros, zona turística o Grupo 1; un grupo de establecimientos donde tanto visitantes como locales comen y conviven, zona semi-turística o Grupo 2; y un grupo de establecimientos donde frecuentan en su mayoría personas locales de Cozumel, zona no turística o Grupo 3. “La muestra por cuotas se utiliza mucho en estudios de opinión y mercadotecnia” (Hernández et al., 2014, pág. 387) por lo que aplica para este tipo de investigación.

Los establecimientos pertenecientes en el Grupo 1 fueron aquellos ubicados desde la 15 avenida sur hasta la avenida Rafael E. Melgar; de igual manera pertenecen al Grupo 1 todos los establecimientos que se encontraron en la avenida Carretera Costera sur también conocida como Quintana Roo C-1; y los establecimientos que se encontraron en El Cedral, una pequeña localidad que se está en el sureste de Cozumel, y en el aeropuerto de Cozumel. En el Grupo 2 se encontraron los establecimientos desde la 40 Avenida Sur y Norte hasta la 20 Avenida Sur. Por su parte, en el Grupo 3 se encontraron los establecimientos del resto de la isla. En la Figura 1 se muestran las tres zonas en las cuales se divide Cozumel para este estudio.

Figura 1. Mapa de la isla dividida en las tres áreas donde se realizaron las encuestas, Grupo 1: Zona turística, Grupo 2: Zona semi-turística y Grupo 3: Zona no turística.



Fuente: Imágenes obtenidas de Google Maps.

5.3 Diseño del instrumento

Las cuatro dimensiones, que se escogieron para determinar el nivel de precariedad laboral en este estudio, son similares a las variables que usa Farné (2003) para medir la calidad de los empleos (2003). De igual forma, otros autores de la literatura revisada dividen el nivel de precariedad o calidad de los empleos en cuatro dimensiones o variables (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019; Amable et al., 2001). Para cumplir con el primer objetivo específico de la investigación, se describen a continuación las cuatro dimensiones, o variables, que se utilizaron en esta investigación con sus respectivos indicadores.

Dimensión 1: Insuficiencia salarial. Es la cantidad de ingreso, después de aplicarse los correspondientes impuestos, que recibe un empleado por su trabajo (STPS, 2022). La medida de mayor peso para evaluar la calidad del empleo, al menos en economía, son los salarios o sueldos, debido a que con mayores ingresos será posible alcanzar un mayor bienestar y un nivel más alto de consumo (Farné, 2003). Por su parte Rubio (2010) considera que existe precariedad cuando hay insuficiencia salarial, los niveles salariales están “debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda” (Martínez et al., 2019, pág. 120). Amable, Benach y Gonzáles (2001) confirman que los trabajadores temporales obtienen ingresos menores en comparación con los trabajadores fijos. Basado en la revisión de la literatura, para efectos de esta tesis, se decidió dividir esta dimensión en los siguientes dos indicadores, donde el indicador 2 es propuesta del autor de esta tesis.

Indicador 1: Sueldo base neto mensual. Es la cantidad de dinero que recibe un empleado, después de aplicarse los correspondientes impuestos, por laborar 30 días, incluyendo los días de descanso. Cabe resaltar que las personas que ganan el salario mínimo en México no deben pagar impuestos sobre su sueldo base (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Indicador 2: Propina. Es una recompensa mayormente monetaria que se da al trabajador como retribución por un servicio proporcionado. Según un estudio realizado en la Ciudad de México, las propinas representan en promedio más del 70% del ingreso neto del personal de los restaurantes, sin incluir gerentes y dueños (Varela-Juárez, 2015).

La razón por la cual se decidió agregar 'propina' como un indicador del ingreso neto fue porque en el subsector de Preparación y Servicio de alimentos y bebidas esta representa una parte significativa del ingreso neto.

Dimensión 2: Inseguridad en el empleo. Esta variable es similar a la variable Tipo de contrato en la cual se considera el plazo de la relación laboral (Farné, 2003) y a la dimensión de Temporalidad en la cual se considera como precariedad la falta de contrato o contratos de corta duración (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Amable et al. (2001) llaman a esta variable Estabilidad en el empleo y resaltan que los trabajadores temporales tienen condiciones más precarias en comparación con los empleados fijos. Basado en la revisión de la literatura, para efectos de esta tesis, se decidió llamar a esta dimensión Inseguridad en el empleo y además dividir esta dimensión en los siguientes dos indicadores.

Indicador 3: Modalidad de contratación. El plazo de la duración del contrato es el tiempo legal en el cual los derechos y las obligaciones del empleador y el empleado son válidos (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021). Este indicador es el equivalente a la variable Tipo de contrato propuesta por Farné (2003) en la cual se tiene en cuenta tres opciones, un contrato indefinido, un contrato temporal, y la ausencia de contrato.

Indicador 4: Nivel de fragilidad para el despido. Exigir a los empleados la firma de documentos en blanco tales como pagarés, hojas en blanco o renunciaciones, se considera como fraude laboral (Bonilla, 2019). Se decidió agregar este nuevo indicador como parte de la Dimensión 2 ya que es significativa la cantidad de empresas que solicitan a sus empleados la

firma de documentos en blanco (Cervantes, 2014). Aunque Amable et al. (2001) no consideran este indicador, en su trabajo se menciona que Cano si considera que los fraudes laborales son indicadores de la Inseguridad en el empleo, una de las cuatro Dimensiones de la precariedad (Cano, 2000).

Dimensión 3: Seguridad social. Es la protección que se le otorga a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica y proporcionar un ingreso económico en casos tales como accidentes de trabajo, desempleo, enfermedades, invalidez, maternidad o pérdida del sostén de la familia (ILO, 2001). Además de lo anterior, la dimensión, o variable, de seguridad social propuesta por demás autores debe incluir alguna financiación para la subsistencia en los periodos de vejez (Farné, 2003, Rubio, 2010; Martínez et al., 2019; Amable et al., 2001). Farné (2003) considera dos indicadores para la variable 'Seguridad social' que usa en su trabajo.

Indicador 4: Afiliado a salud. Es el acceso a servicios de salud para el empleado y su familia. Es el derecho que tiene el empleado y sus familiares directos, cónyuge, hijos y padres, para recibir la atención médica y los medicamentos necesarios. El Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, cubre a más del 80% de los empleados formales en México (Dantés et al., 2011). Farné (2003) simplemente lo llama estar afiliado a salud.

Indicador 5: Afiliado a pensión. La pensión de jubilación, también conocida como cesantía en edad avanzada y vejez, es un derecho que le permite a las personas que han cotizado los suficientes días laborados, y que han alcanzado la edad mínima para jubilarse, recibir un importe mensual como prestación económica por los años trabajados (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2020). Es el equivalente a estar afiliado a pensión, según Farné (2003).

Dimensión 4: Jornada laboral. La variable 'Horario de trabajo' se considera excesiva y califica como precaria cuando se exceden 48 horas de trabajo en una semana (Farné, 2003). Por su parte, los demás autores, dentro de sus respectivas cuatro dimensiones, no contemplan el exceso de horas trabajadas como una situación precaria (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). Sin embargo, Amable et al. (2001) consideran que no poder acceder a un empleo de tiempo completo si se puede considerar como un tipo de precariedad laboral. Basado en la revisión de la literatura, para efectos de esta tesis, se decidió dividir esta dimensión en los siguientes tres indicadores, donde los indicadores 7 y 8 son propuestas del autor de esta tesis.

Indicador 6: Horario de trabajo. La jornada laboral es el tiempo durante el cual el empleado está a disposición del empleador para prestar su trabajo. La duración máxima, en México, de la jornada diurna será de ocho horas, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021). Farné (2003) define en su trabajo este indicador como la variable Horario de trabajo.

Indicador 7: Horas extra. Según el Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, cuando exista una situación en “que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males” (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, pág. 22), las horas extras trabajadas en tal situación se pagarán. También es posible exigirle al empleado trabajar más tiempo por circunstancias extraordinarias fuera de las descritas en el artículo 65. Sin embargo, estas horas extras se pagarán al doble (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Indicador 8: Vacaciones. Según la Ley Federal del Trabajo, después de haber trabajado durante un año, los empleados “disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en

dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios” (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, pág. 23).

En la Tabla 1 se pueden apreciar las 4 dimensiones con respecto a la variable independiente ‘Nivel de precariedad’. Cada dimensión tiene sus respectivos indicadores, y a su vez, cada indicador tiene su respectivo ítem, a excepción del indicador de ‘Horas extra’ que cuenta con dos ítems.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores relacionados con el nivel de precariedad laboral

Variable independiente	Dimensión	Indicador	Ítem
Nivel de precariedad laboral	Insuficiencia salarial ^A	Sueldo base neto mensual ^E	Sin contar propinas, ¿cuánto ganas aproximadamente? <u>Pregunta abierta</u>
		Propina ^E	¿Cuánto ganas de propinas aproximadamente? <u>Pregunta abierta</u>
	Inseguridad en el empleo. ^{C D}	Modalidad de contratación ^B	¿De cuánto tiempo es la duración de tu contrato? 1. No tengo contrato 2. Contrato temporal 3. Contrato por tiempo indefinido 4. No lo sé
		Nivel de fragilidad	¿Firmaste alguna hoja en blanco, pagaré en blanco o carta de renuncia para poder trabajar en tu empleo actual?

		para el despido ^{C D}	<p>1. No</p> <p>2. Si, ¿cuál?</p> <hr/> <p>¿Existe alguna otra situación o práctica que te preocupe?</p> <p>1. No</p> <p>2. Si, ¿cuál?</p>
	Seguridad Social ^B	Afiliado a salud ^B	<p>¿Tú y tus familiares registrados en el IMSS han podido acceder a los servicios requeridos para atender sus lesiones y enfermedades?</p> <p>1. Si, siempre</p> <p>2. Si, la mayoría de las veces</p> <p>3. No, la mayoría de las veces he pagado un servicio privado</p> <p>4. No, nunca</p>
		Afiliado a pensión ^B	<p>En las cuotas del IMSS, ¿sale tu sueldo real?</p> <p>1. Si, cotizo mi sueldo real</p> <p>2. No, cotizo menos de mi sueldo real</p> <p>3. No lo sé</p>
	Jornada Laboral ^E	Horario de trabajo ^B	<p>¿Cuántas horas trabajas durante la semana según lo establecido en tu contrato?</p> <p><u>Pregunta abierta</u></p>
		Horas extra ^E	<p>¿Trabajas horas extras?</p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p>

			¿Te pagan las horas extras que trabajas? 1. Si 2. No 3. No sé
		Vacaciones E	¿Te dan vacaciones pagadas en tu trabajo? 1. Si 2. No 3. No sé

Fuente: Rubio, 2010, Martínez, Marroquín y Ríos, 2019^A; Farné, 2003^B; Amable et al., 2001^C; Cano et al., 2000^D; Propuesta del autor^E

La técnica que se implementó para recolectar los datos fue la encuesta. Dado que las encuestas fueron realizadas en el año 2022, las condiciones sanitarias si fueron factibles para establecer contacto presencial con los encuestados por medio de un cuestionario previamente elaborado, lo anterior debido a que en los años 2020 y 2021 hubo una cuarentena debido a la pandemia global del Covid-19. Las preguntas del cuestionario están relacionadas con las condiciones laborales del encuestado.

En la investigación social, la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto. (López-Roldán y Fachelli, 2017a, pág. 9)

Se decidió que la encuesta fuera completamente anónima, ya que se deseaba que los encuestados respondieran libremente en un ambiente alejado de su área de trabajo, para que de esta forma hubiera un menor porcentaje de preguntas sin responder y ellos respondieran con la menor presión posible. Cabe aclarar que no siempre fue posible encuestarlos fuera del negocio donde trabajan, pero sí se logró que no estuviera presente su jefe. En los casos donde el cuestionario no fue llenado completamente por el encuestado, se le pidió que terminara de responder la encuesta. En los casos donde el encuestado se negó a responder, simplemente se optó por descartar la encuesta.

El instrumento que se implementó para recolectar datos fue un cuestionario de preguntas cerradas y preguntas abiertas. El cuestionario es un conjunto de preguntas directamente relacionadas con las más variables que se van a medir (Hernández et al., 2014). La mayoría de las preguntas fueron de opción múltiple para mayor eficiencia al cuantificar y al organizar las respuestas de los encuestados. Aun así, hay tres preguntas abiertas, ya que se buscó conocer el dato exacto para tener estadísticas precisas. Las preguntas en el cuestionario están relacionadas con los ocho indicadores para medir el nivel de precariedad laboral.

Una vez encuestados, se registraron sus respuestas y se procesaron para saber qué porcentaje de incidencia tiene cada respuesta en cada pregunta de opción múltiple. En el caso de las preguntas abiertas de igual forma se registraron para posteriormente sacar el promedio, la mediana, y otros valores relevantes. Con esta información se hicieron comparaciones de indicadores entre los trabajadores formales del subsector de Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel de los 3 diferentes grupos según la zona de la isla.

También se comparó la información obtenida de las encuestas contra información obtenida por el INEGI sobre empleo en el Estado de Quintana Roo y el municipio de Cozumel.

CAPÍTULO 6. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

En este capítulo se analizaron los resultados obtenidos a través de los cuestionarios respondidos por la población de estudio. El análisis se hace desde la perspectiva de cada una de las cuatro dimensiones que se usan para medir el nivel de precariedad laboral en las condiciones de trabajo.

En total se registraron las respuestas de 327 personas, de las cuales 119 fueron mujeres y 208 fueron hombres. En el Grupo 1, zona turística, hubo 230 encuestados; en el Grupo 2, zona semi-turística, hubo 49 encuestados; y en el Grupo 3, zona no turística, hubo 48 encuestados.

Las respuestas de los cuestionarios se ingresaron a Microsoft Excel, y en ese programa se procesaron los datos para hacer el análisis de datos y demás procesos que se abordarán a continuación.

6.1 Resultados de la Dimensión 1, Insuficiencia salarial

Para esta dimensión se consideró que el trabajador está en una situación precaria cuando la suma del Indicador 1 (sueldo base neto mensual) y del Indicador 2 (Propina) es menor a dos salarios mínimos, 10436.00 pesos mexicanos cada mes (Rubio, 2010; Martínez, Marroquín y Ríos, 2019). Según las respuestas de los encuestados, el promedio de esta dimensión resulta en 11955.51 pesos mensuales, y la mediana es de 10001 pesos mensuales. El ingreso mensual mínimo registrado fue de 2800 pesos y el máximo fue de 80000 pesos. Con la información de los formularios se registró que la mayoría de encuestados se encuentran en una situación precaria con respecto a sus ingresos mensuales, debido a que 173 de los encuestados (52.91%) gana menos de 10436.00 pesos (lo equivalente a dos salarios mínimos), tal como puede observarse en la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados de Dimensión 1, Insuficiencia salarial

	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Sueldo	6858.93	6000.00	6000.00	2800.00	30000.00
Propina	5096.57	3700.00	0.00	0.00	62614.00
Ingreso total	11955.50765	10001.00	10000.00	3000	80000.00

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Según la página de datos abiertos del IMSS, durante el mes de junio, el sueldo promedio de los empleados del subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas en el municipio de Cozumel, fue de 245.09 pesos diarios (IMSS, 2022b), equivalente a 7459.73 pesos mensuales, cantidad similar al sueldo promedio en las encuestas realizadas, 6858.93 pesos, más aún tomando en cuenta que hubo encuestados que consideraron su sueldo neto mientras que los datos del IMSS muestran los sueldos brutos.

Sin embargo, cabe resaltar que, al dividirse en zonas, hay diferentes ingresos totales según los datos de los encuestados. Para la zona no turística se tiene un promedio de 9658.96 pesos y una mediana de 8374.00 pesos; de los 48, solo 15 (31.25%) empleados ganan más del equivalente a dos salarios mínimos. Para la zona semi-turística se tiene un promedio de 9416.90 pesos y una mediana de 9099.00 pesos; de los 49, solo 14 (28.57%) empleados ganan más del equivalente a dos salarios mínimos. En la zona turística el promedio de ingresos totales es 12975.62 pesos y la mediana es 10574.50 pesos mensuales, de los 230, 118 empleados (51.3%) ganan más del equivalente a dos salarios mínimos. Con la información de los formularios se puede concluir que los empleados formales del subsector Preparación y servicio de alimentos que trabajan ubicados en la zona turística tienen mayores ingresos que los que trabajan en la zona semi-turística y en la zona no turística. Sin embargo, llama la atención que a pesar de que los ingresos promedio en la zona no turística supera los ingresos

promedio de la zona semi-turística, esta última cuenta con una mediana mayor, lo cual implica que en la zona semi-turística hay menos diferencia en los ingresos totales entre empleados, a comparación de la zona no turística.

Se debe aclarar que, en México, los sueldos se suelen pagar por quincenas, es decir, dos veces al mes. Por lo anterior, para conocer el sueldo y la propina mensual, cuando un encuestado declaró su sueldo esa cantidad se multiplicó por 30.4375, en cambio con la propina se multiplicó por 30.4375, luego se dividió entre 7, y después se multiplicó por 6, dado que los empleados no ganan propina el día de descanso; si declaró su sueldo y propina semanal, se multiplicó esa cantidad por 4.3482; si declaró su sueldo y propina por cada quincena, se multiplicó por 2; y si el empleado decía su sueldo y propina mensual, simplemente se puso esa cantidad.

6.2 Resultados de la Dimensión 2, Inseguridad en el empleo

Para evaluar esta dimensión es necesario analizar los dos indicadores que la componen, la Modalidad de contratación y el Nivel de fragilidad para el despido.

En el caso de la Modalidad de contratación, lo mejor, lo menos precario posible, es un contrato por tiempo indefinido, luego un contrato temporal, y lo más precario es la inexistencia de un contrato (Farné, 2003). Como puede verse en la Tabla 3, de los 327 encuestados, 167 (51.07%) declararon que tenían un contrato por tiempo indefinido, 75 (22.93%) señalaron que tenían un contrato temporal, 75 (22.93%) dijeron que no tenían contrato a pesar de que, si tenían IMSS, y 10 (3.06%) encuestados no sabían el plazo de su contrato.

Tabla 3. Resultados de Modalidad de contratación

Modalidad de contratación	Número de empleados	Porcentaje
Indefinido	167	51.07%
Temporal	75	22.93%

Sin contrato	75	22.93%
Desconocido	10	3.06%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

La duración con respecto al plazo de contratación varió de la siguiente forma según las diferentes zonas. En la zona no turística se tuvo 20 empleados con contrato indefinido, ocho con contrato temporal, 19 sin contrato y solo un empleado escribió que no sabía la duración de su contrato; 58.33% tiene contrato y solo el 41.67% de los empleados del Grupo 3 tiene un contrato por tiempo indefinido. En la zona semi-turística se obtuvieron 17 empleados con contrato indefinido, 13 con contrato temporal y 19 sin contrato; 61.22% tiene contrato y solo el 34.69% de los empleados del Grupo 2 tiene un contrato por tiempo indefinido. En la zona turística se obtuvieron 130 empleados con contrato indefinido, 54 con contrato temporal, 37 empleados sin contrato y nueve escribieron que no conocían la duración de su contrato; 80% tiene contrato y el 56.52% de los empleados del Grupo 1 tiene contrato por tiempo indefinido. Con la información anterior se puede suponer que los empleados formales del subsector Preparación y servicio de alimentos que trabajan ubicados en la zona turística tienen mayores posibilidades de tener un contrato y que este sea por tiempo indefinido que aquellos que trabajan en la zona semi-turística o en la zona no turística. Por otro lado, los empleados que trabajan en la zona semi-turística tienen posibilidades similares de tener un contrato y que este sea indefinido en comparación con los que trabajan en la zona no turística.

Por su parte, para el indicador de Nivel de fragilidad para el despido se considera precario si se le pidió al trabajador que firmara una hoja en blanco, un pagaré en blanco o una carta de renuncia, o si hay alguna situación que genere preocupación en el trabajador.

Tan solo siete de los 327 encuestados (2.14%) señalaron que firmaron una hoja en blanco, carta de renuncia o pagaré en blanco para poder trabajar en sus empleos actuales, y

solo 27 personas (8.26%) manifestaron que hay alguna situación en su trabajo que les preocupa. En la Tabla 4 pueden observarse resultados más específicos respecto a Nivel de Fragilidad.

Tabla 4. Resultados de Nivel de fragilidad para el despido

	Numero de encuestados	Porcentaje
Solo Fraude laboral	4	1.22%
Solo Situación preocupante	24	7.34%
Ambas	3	0.92%
Ninguna	296	90.52%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Se considera que se tiene inseguridad en el empleo si no se tiene contrato, si se le exigió al trabajador firmar alguna hoja que clasifique como fraude laboral y/o si se tiene una situación preocupante en el empleo, solo 99 empleados (30.28%) se encuentran en una situación precaria respecto a la dimensión de inseguridad en el empleo.

En la zona no turística ninguno de los 48 encuestados tuvo que firmar una hoja en blanco, carta de renuncia o pagaré para poder trabajar en su empleo actual; y solo tres personas (6.25%) señalaron una situación que le preocupa respecto a su empleo. En la zona semi-turística de los 49 encuestados hubo dos (4.08%) empleados que firmaron una hoja en blanco; y seis empleados (12.24%) escribieron alguna situación que les genera preocupación en sus trabajos incluyendo a los que firmaron una hoja en blanco. En la zona turística solo cinco de 230 personas (2.17%) firmaron una hoja en blanco, carta de renuncia o pagaré para poder trabajar en su empleo actual; y 18 (7.83%) personas señalaron una situación que les preocupa respecto a su empleo; cabe aclarar que en total son 22 personas (9.57%) del Grupo

1 que se consideran con Nivel de fragilidad para el despido precario, ya que solo uno de los encuestados dijo que firmó y que además le preocupaba alguna situación en su empleo.

Con los resultados anteriores se puede deducir que independiente de si se labora en una zona turística o semi-turística, los empleados formales del subsector Preparación y servicio de alimentos tienen una probabilidad similar de tener alguna situación que les genere preocupación en sus trabajos o que se les pida que firmen alguna hoja en blanco, carta de renuncia o pagaré. Sin embargo, la probabilidad de tener alguna situación que les genere preocupación en sus trabajos o que se les pida que firmen alguna hoja en blanco, carta de renuncia o pagaré en la zona no turística (Grupo 3) es menor que en los Grupos 1 y 2.

6.3 Resultados de la Dimensión 3, Seguridad social

Para evaluar esta dimensión es necesario analizar los dos indicadores que la componen, Afiliado a seguro y Afiliado a pensión.

Dado que se encuestaron a empleados formales, todos los trabajadores estuvieron afiliados al IMSS. Sin embargo, los cuestionarios relevaron que no todos utilizan los servicios de su seguridad social cuando ellos o sus beneficiarios necesitan atención médica. Dado este caso se considera que el trabajador se encuentra en una situación precaria si nunca acude al IMSS o si la mayoría de las veces paga un servicio privado. Como se ve en la Tabla 5, 67 encuestados (20.49%) dijeron que siempre utilizan los servicios gratuitos del IMSS cuando requieren atención médica, 86 (26.3%) señalaron que usan los servicios del IMSS la mayoría de las veces, 104 (31.8%) manifestaron que la mayoría de las veces pagan un servicio privado cuando requieren atención médica, y 70 encuestados (21.41%) señalaron que nunca acuden al IMSS cuando requieren atención médica. Se puede observar que más de la mitad de los encuestados (53.21%) se ven en la necesidad o elección, de pagar por un servicio médico privado la mayoría de las veces que requieren atención médica o medicamento.

Tabla 5. Resultados de Afiliado a seguro

Frecuencia de asistencia al IMSS	Número de encuestados	Porcentaje
Siempre	67	20.49%
La mayoría de las veces	86	26.3%
No la mayoría	104	31.8%
Nunca	70	21.41%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Al analizar por zonas se encontró lo siguiente. En la zona no turística, de 48 en total, 11 empleados (22.92%) utilizan siempre los servicios del IMSS cuando ellos o sus beneficiados requieren atención médica, 15 encuestados (31.25%) utilizan la mayoría de las veces los servicios del IMSS, 15 (31.25%) señalaron que la mayoría de las veces pagan un servicio privado y siete de los encuestados (14.58%) nunca utilizan los servicios del IMSS cuando requieren atención médica. Se puede observar que 22 del Grupo 3 (45.83%) se ven en la necesidad o elección, de pagar por un servicio médico privado la mayoría de las veces que requieren atención médica o medicamento. En la zona semi-turística, de 49 en total, 12 empleados (24.49%) utilizan siempre los servicios del IMSS cuando ellos o sus beneficiados requieren atención médica, 15 encuestados (30.61%) utilizan la mayoría de las veces los servicios del IMSS, 13 (26.53%) señalaron que la mayoría de las veces pagan un servicio privado y nueve de los encuestados (18.37%) nunca utilizan los servicios del IMSS cuando requieren atención médica. Se puede observar que 22 del Grupo 2 (44.9%) se ven en la necesidad o elección, de pagar por un servicio médico privado la mayoría de las veces que requieren atención médica o medicamento. En la zona turística, de un total de 230, 44 empleados (19.13%) utilizan siempre los servicios del IMSS cuando ellos o sus beneficiados requieren atención médica, 56 encuestados (24.35%) utilizan la mayoría de las veces los

servicios del IMSS, 76 (33.04%) señalaron que la mayoría de las veces pagan un servicio privado y 54 de los encuestados (23.48%) nunca utilizan los servicios del IMSS cuando requieren atención médica. Se puede observar que 130 del Grupo 1 (56.52%) se ven en la necesidad o elección, de pagar por un servicio médico privado la mayoría de las veces que requieren atención médica o medicamento

Por la información anterior se puede deducir que, independiente de si la zona donde trabajan los empleados formales del subsector Preparación y servicio de alimentos es no turística o semi-turística, no varía si esos empleados prefieren usar los servicios gratuitos del IMSS o pagar un servicio privado. Sin embargo, se observa que los empleados de la zona turística tienden a preferir pagar un servicio privado cuando requieren atención médica o medicamentos.

Igual que sucede con el indicador anterior, al ser todos los encuestados empleados formales, todos cotizan para su retiro o pensión para jubilación. Sin embargo, no todos los trabajadores cotizan con su sueldo real. Se considera como una situación precaria cotizar menos del sueldo real del empleado, ya que esto se reflejará en una menor pensión de cesantía por vejez. De los 327 encuestados, 206 señalaron que, si están cotizando con su sueldo real, 41 señalaron que cotizan menos de su sueldo real y 80 encuestados señalaron que no saben si cotizan con su sueldo real, tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Resultados de Afiliado a pensión

Cotización al IMSS	Número de encuestados	Porcentaje
Sueldo real	206	63%
Menor al sueldo real	41	12.54%
Desconocido	80	24.46%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Al dividirse por zonas se obtuvieron los siguientes resultados: en la zona no turística de 48, 32 (66.67%) encuestados señalaron que cotizan su sueldo real al IMSS, seis (12.5%) señalaron que cotizan menos de su sueldo real y diez (20.83%) encuestados señalaron que no saben si están cotizando su sueldo real en el IMSS. En la zona semi-turística de 49, 23 encuestados (46.94%) señalaron que cotizan su sueldo real al IMSS, 15 (30.61%) señalaron que cotizan menos y 11 (22.45%) señalaron que no saben si cotizan su sueldo real al IMSS. En la zona turística de 230, 151 encuestados (65.65%) respondieron que cotizan con su sueldo real en el IMSS, 20 (8.7%) cotizan menos de sueldo real y 59 encuestados (25.65%) señalaron que no saben si cotizan su sueldo real en el IMSS. Las zonas del Grupo 1 y el Grupo 3 tienen mayor porcentaje de empleados formales del subsector Preparación y servicio de alimentos que cotizan con su sueldo real, aproximadamente dos tercios, en comparación del Grupo 2 que solo tiene 46.96% empleados cotizando su sueldo real.

6.4 Resultados de la Dimensión 4, Jornada Laboral

Para analizar esta dimensión, se deben analizar los resultados obtenidos de los tres indicadores que pertenecen a Jornada Laboral, las cuales son Horario de trabajo, Horas extra y Vacaciones.

Se considera una situación precaria cuando las horas base trabajadas a la semana exceden las 48 horas. Respecto al indicador de Horario de trabajo se obtuvieron los siguientes resultados: en promedio los empleados tienen horarios acordados de 49.47 horas a la semana, tan solo 1.47 horas más de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; tanto la mediana y la moda fueron de 48 horas, lo máximo establecido en la LFT; en total, de los 327, 72 empleados (22.02%) trabajan más de 48 horas a la semana, sin contar las horas extras. Los anteriores resultados pueden apreciarse, junto con el mínimo y el máximo, en la Tabla 7.

Tabla 7. Resultados de Horario de trabajo

	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Horas semanales	49.47	48	48	24	72

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Al dividirse por zonas se obtuvieron los siguientes resultados. En la zona no turística se obtuvo un promedio de 49.5 horas trabajadas durante la semana, con una mediana y moda de 48 horas semanales; donde de los 48, 13 empleados (27.08%) trabajan más de 48 horas a la semana, sin contar las horas extras. En la zona semi-turística se obtuvo un promedio de 52.61 horas trabajadas durante la semana, con una mediana y moda de 48 horas semanales; donde de los 49, 24 empleados (48.98%) trabajan más de 48 horas a la semana, sin contar las horas extras. En la zona turística se obtuvo un promedio de 48.8 horas trabajadas durante la semana, con una mediana y moda de 48 horas semanales; donde de los 230, 35 empleados (15.22%) trabajan más de 48 horas a la semana, sin contar las horas extras. Dada la información anterior, se tiene que en la zona turística los empleados trabajan menos horas a la semana en comparación a los empleados de la zona no turística, y a su vez, los empleados de la zona no turística trabajan menos horas a la semana que los empleados de la zona semi-turística.

Se considera precariedad el caso donde una persona trabaja horas extras y estas no se les paga. Respecto al indicador de Horas extra se obtuvieron los siguientes resultados. Tal como puede observarse en la Tabla 8, de los 327 encuestados, 112 (34.25%) señalaron que no trabajan horas extras, 144 (44.04%) señalaron que se les pagaron las horas extras que trabajaron, 66 (20.18%) señalaron que trabajaron horas extras, pero no se les pagaron, y solo cinco empleados (1.53%) señalaron que trabajaron horas extras, pero no saben si les pagaron extra.

Tabla 8. Resultados de Horas extra

	Número de empleados	Porcentaje
No trabajaron horas extras	112	34.25%
Si les pagaron las horas extras trabajadas	144	44.04%
Trabajaron horas extras, pero no se pagaron	66	20.18%
Trabajaron horas extras, pero no saben si se pagaron	5	1.53%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Al dividirse por zonas se obtuvieron los siguientes resultados. En la zona no turística, de 48, 25 empleados (52.08%) señalaron que no trabajan horas extras, 13 (27.08%) señalaron que se les pagaron las horas extras que trabajaron, nueve de los encuestados (18.75%) señalaron que trabajaron horas extras, pero no se les pagaron, y un empleado (2.08%) señaló que trabajó horas extras, pero no sabe si se las pagaron. En la zona semi-turística, de 49, 24 empleados (48.98%) señalaron que no trabajan horas extras, 15 (30.61%) señalaron que se les pagaron las horas extras que trabajaron y 10 de los encuestados (20.41%) señalaron que trabajaron horas extras, pero no se les pagaron. En la zona turística 63 empleados (27.39%) señalaron que no trabajan horas extras, 116 (50.43%) señalaron que se les pagaron las horas extras que trabajaron, 47 de los encuestados (20.43%) señalaron que trabajaron horas extras, pero no se les pagaron, y 4 empleados (1.74%) respondieron que trabajaron horas extras, pero no saben si se las pagaron. Dada la información anterior se puede ver que las tres zonas se tienen un porcentaje similar de empleados que trabajan horas extras sin remunerar. Sin embargo, en la zona turística (Grupo 1) hay un porcentaje mayor de empleados que si trabajan horas extras en comparación con los porcentajes de los empleados de la zona semi-turística (Grupo 2) y la zona no turística (Grupo 3).

Finalmente, se considera como precario el hecho de que un trabajador no goce de vacaciones pagas. Con respecto al último indicador, Vacaciones pagadas, 303 encuestados (92.66%) dijeron que la empresa si les otorga vacaciones pagadas, ocho (2.45%) señalaron que no tienen vacaciones pagadas y 16 (4.89%) dijeron que no saben si les darán vacaciones pagadas, como puede observarse en la Tabla 9.

Tabla 9. Resultados de Vacaciones pagadas

	Número de empleados	Porcentaje
Si se les dan vacaciones pagadas	303	92.66%
No se les dan vacaciones pagadas	8	2.45%
No saben si tienen vacaciones pagadas	16	4.89%

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada entre marzo y octubre del 2022.

Al analizar por zonas se obtuvieron los siguientes resultados. En la zona no turística se tiene que, de 48, 43 empleados (89.58%) si gozan de vacaciones pagadas, dos (4.17%) no gozan de vacaciones pagas y tres empleados (6.25%) no saben si tienen vacaciones pagadas. En la zona semi-turística se tiene que, de 49, 48 (97.96%) empleados si gozan de vacaciones pagadas y un empleado (2.04%) no sabe si tiene vacaciones pagas. En la zona turística, se tiene que, de 230, 212 empleados (92.17%) si gozan de vacaciones pagas, seis (2.61%) no gozan de vacaciones pagadas y 12 empleados (5.22%) no saben si gozan de vacaciones pagadas. Con la información anterior se puede deducir que es una situación sumamente anormal que los individuos pertenecientes a la población de estudio no gocen de vacaciones pagadas independiente de la zona de Cozumel donde trabajen. Sin embargo, la zona donde un mayor porcentaje de empleados tienen vacaciones pagadas es la zona semi-turística, seguida por la zona turística.

CAPITULO 7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se contrastan los resultados obtenidos en las encuestas contra la hipótesis, ¿las condiciones laborales de los empleados formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel, tienen un alto nivel de precariedad incluso después de implementarse la reforma laboral del 2019 en la Ley Federal del Trabajo? De igual forma se analizan los resultados obtenidos por otros investigadores.

7.1 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Insuficiencia salarial

En el año 2021 se determinó que el salario mínimo en México para el 2022 fue de 172.87 pesos diarios, equivalentes a 5186.10 pesos cada 30 días o 5218.00 pesos mensuales aproximadamente (STPS, 2022). Si bien este salario mínimo supera la línea de pobreza por ingresos de una persona, \$3767.27 mensual en el mes de julio (CONEVAL, 2021b), sigue estando muy por debajo del salario vital neto por trabajador recomendado en una ciudad mexicana para tener una vida digna, sin tomar en cuenta gastos de automóvil, vacaciones, salidas familiares o con amigos y celebración de Navidad, el cual es de “\$11,652 por quincena” (Aban-Tamayo et al., 2020, p. 90). Por su parte, otros autores mexicanos consideran que existe precariedad en esta variable cuando el sueldo es menor a dos salarios mínimos (Rubio, 2010; Martínez, Marroquín y Ríos, 2019). Se descarta la opinión de Farné (2003) para esta dimensión ya que los sueldos que propone son para ciudades en Colombia. Para esta dimensión los resultados mostraron que el trabajador está en una situación precaria cuando la suma de Indicador 1 (sueldo base neto mensual) e Indicador 2 (propina) es menor a dos salarios mínimos, 10436.00 pesos cada mes.

Es interesante como, según las encuestas, 59 (18.04%) de los 327 trabajadores dijeron que su sueldo base neto mensual era menor a 5218 pesos, el salario mínimo en México, ya que al ser empleados formales se establece en la Ley Federal del Trabajo que deben ganar por

lo menos el salario mínimo. Esto se puede deber, al menos en parte, a un error de cálculo o redondeo de los encuestados al contestar, ya que cuatro contestaron que ganaban 5200.00 pesos mexicanos y otros 29 contestaron que ganaban 5000.00 pesos, cantidades similares al salario mínimo. Sin embargo, tampoco debe descartarse la posibilidad de que un porcentaje de los encuestados realmente ganen menos del salario mínimo como sueldo base.

Considerando ambos ingresos, sueldo y propina, solo seis encuestados respondieron que ganan en total menos del salario mínimo. Se observa que la mayoría de los encuestados, 183 (55.96%), tiene insuficiencia salarial ya que ganan menos de 10436.00 pesos mexicanos mensualmente. Comparando con los datos abiertos del IMSS, el porcentaje es todavía mayor, más del 88% de los empleados en Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel durante el mes de agosto del 2022 ganaron menos de dos salarios mínimos (IMSS, 2022c). La gran diferencia entre el 55.96% obtenidos en las encuestas contra más del 88% de los datos del IMSS, se debe en su mayoría a que el IMSS no toma en consideración el ingreso de las propinas.

7.2 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Inseguridad en el empleo

Llama la atención que, de los 327 encuestados, 75 (22.94%) señalaron que no tienen un contrato, a pesar de ser empleados formales que cotizan al IMSS. Sin embargo, el especialista en derecho laboral, Luis Eduardo Montaña, comenta que no siempre hay un contrato escrito en una relación laboral, pero eso no implica que no se cumplan con las obligaciones patronales, tal como tener a los empleados inscritos en el régimen obligatorio del seguro social, que se puede probar mediante un informe al IMSS (Rodríguez, 2020a). A pesar de que en la Ley Federal del Trabajo se establece que debe existir un contrato entre el empleado y el empleador, no se plantea en dicho documento que sucede en caso de existir

una relación laboral y de pagarse las cuotas correspondientes al IMSS, pero no existir un contrato que verifique la relación laboral.

Dado lo específico de la situación, empleados formales con diferentes duraciones de sus contratos, no se encontraron otros trabajos o investigaciones que registraran porcentajes sobre la cantidad de empleados con duración de contrato indefinido, temporal o sin contrato.

Sorprendió que solo siete empleados (2.14%) manifestaron haber firmado una hoja en blanco, carta de renuncia o pagare en blanco. Sin embargo, no se debe descartar la posibilidad de que algunos empleados optarán por no decir si firmaron algún documento extra. Aunque en la LFT se considera como fraude laboral obligar al empleado firmar una hoja en blanco o una carta de renuncia, esta no especifica ningún tipo de multa o pena a los empleadores que lleven a cabo dicha práctica. También debe considerarse que dado lo delicado de esta situación, no se encontraron trabajos o investigaciones que registraran el número de encuestados que admitieron haber firmado una hoja en blanco o carta de renuncia para ser contratados.

De igual forma fue inesperado que solo 27 personas (8.26%) manifestaron que hay alguna situación en su trabajo que les preocupa. Sin embargo, no se debe descartar la posibilidad de que algunos empleados optarán por no decir si sufren de acoso u otra situación preocupante.

Otros trabajos muestran diferentes porcentajes respecto al acoso laboral. Según encuestas realizadas a trabajadores de servicios de emergencias en Chile (Paravic-Klijn, Burgos-Moreno y Luengo-Machuca, 2018) 14,3% de los empleados reconocieron haber sufrido acoso laboral en su empleo actual.

Según la investigación de la Fundación Gallup, se estima que alrededor de 22.8% de la población económicamente activa y de todas las personas que alguna vez han tenido un empleo ha sufrido violencia y/o humillaciones en el trabajo, es decir, acoso laboral (ILO, 2022).

Probablemente este porcentaje sea tan alto en comparación a los dos anteriores debido a que abarca no solo el empleo actual, sino también los anteriores.

7.3 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Seguridad Social

Como se había comentado anteriormente, mucha gente en México prefiere optar por pagar un servicio privado cuando ellos o sus familiares requiere atención médica. Según las encuestas realizadas, a pesar de tener IMSS, un servicio otorgado a los empleados formales, más de la mitad de los 327 encuestados, 174 empleados (53.21%), eligen siempre, o en la mayoría de los casos, pagar un servicio privado cuando ellos o sus beneficiados requieren atención médica.

Los resultados obtenidos son congruentes con lo publicado por algunos periódicos y noticieros (M, 2022; Sánchez, 2022; Rojas, 2022), la mayoría de los derechohabientes con IMSS prefieren consultar en Farmacias similares u otros establecimientos particulares.

A pesar de que la mayoría de los encuestados manifestó estar cotizando su sueldo real, 41 personas (12.54%) señalaron que cotizan con menos de su sueldo real y 80 personas (24.46%) no saben si están cotizando con su sueldo real. Lo anterior es una violación al artículo 5, sección 15 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en esta se recrimina registrar a un empleado con un sueldo menor al percibido realmente (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021). Sin embargo, en la LFT no se escribe alguna consecuencia o sanción hacia los patrones que opten por registrar en el IMSS a sus empleados con un sueldo menor.

7.4 Discusión sobre los resultados de la Dimensión Jornada Laboral

Aunque en la Ley Federal del Trabajo se establece que el tiempo máximo que puede durar una jornada diaria de trabajo es de ocho horas, es posible distribuir las 48 horas semanales de trabajo en 6 o menos días según acuerden el empleado y el patrón. Llama la atención que de los 327 encuestados, 72 (22.02%) de ellos trabaja más de 48 horas

semanales, aun sin considerar las horas extras, debido a que sus horarios base exceden el máximo establecido en la LFT.

Según una encuesta nacional, en el segundo trimestre de 2022 se registró que el 26.8% de la población ocupada laboralmente trabaja más de 48 horas semanales (INEGI, 2022). Este porcentaje es mayor al obtenido en las encuestas realizadas en Cozumel, posiblemente porque la encuesta nacional tomó también en consideración a los empleados informales, los cuales tienden a tener mayores probabilidades de trabajar más de 48 horas semanales (Martínez, 2020). Del mismo trabajo de Martínez (2020), se obtuvo que, en el caso de los empleados formales, menos del 8% trabajan más de 48 horas a la semana, mientras que, de los empleados informales, más del 8% trabajan más de 48 horas semanales.

No sorprendió que la mayoría de los encuestados, 215 (65.75%), respondieron que si trabajan horas extras. Lo que si sorprendió fue que la mayoría de los empleados que trabajan horas extras, 144 (44.04%), contestaron que éstas sí les son pagadas. A pesar de lo anterior, no debe despreciarse el hecho de que 71 encuestados (21.71%) no reciben el pago de las horas extras trabajadas, lo cual es una violación a la LFT, que establece que las horas extras trabajadas deben ser pagadas al doble (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Una investigación realizada en el municipio de José María Morelos en el Estado de Quintana Roo, determinó que el 56% de los empleados que laboran en el sector terciario trabajan más de 48 horas a la semana. A su vez, 55% de esos empleados manifestaron trabajar horas extras sin remuneración adicional (Tapia et al., 2015).

Era de esperarse que casi todos los encuestados, 303 (92.66%), tuvieran vacaciones pagadas. A pesar de lo anterior, sorprende que ocho encuestados (2.45%) señalaran que no gozan de vacaciones pagadas, lo cual viola directamente la LFT, en la cual se estipula que los

trabajadores gozarán de al menos seis días de vacaciones pagadas tras haber laborado un año (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

7.5 Discusión sobre los indicadores como conjunto

Farné (2003) propone los siguientes porcentajes de ponderación para los trabajadores que tienen un empleo formal: el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a la duración de la jornada laboral. Haciendo una adaptación a nuestras cuatro dimensiones nos queda la siguiente forma de calificar el nivel de precariedad de un trabajo:

Insuficiencia salarial (40%) = Sueldo base neto mensual + Propinas = 10436.00 pesos, donde cada 260.90 pesos al mes aumentan un 1% hasta llegar al 40%.

Inseguridad en el empleo (25%) = Modalidad de contratación (20%) + Nivel de fragilidad para el despido (5%), donde tener un contrato de tiempo indefinido es 20%, un contrato por tiempo definido es 10% y la falta de un contrato es 0%; si el trabajador no ha firmado algún documento en blanco, una renuncia anticipada o hay alguna otra situación que le genere preocupación es 5%, y de haber alguna de las situaciones anteriores es 0%.

Seguridad social (25%) = Afiliado a salud (12.5%) + Afiliado a pensión (12.5%), donde si el trabajador está afiliado a ambas es 25%, estar afiliado a solo una es 12.5% y no estar afiliado a salud ni pensión es 0%. En el caso de recurrir siempre al IMSS se tiene el 12.5% de Afiliado a salud, en caso de recurrir la mayoría de las veces al IMSS se tiene 8.33%, en caso de recurrir la mayoría de las veces a un particular se tiene 4.17%, y en caso de nunca utilizar los servicios del IMSS se tiene un 0% en Afiliado a salud. Referente a Afiliado a pensión, se tiene un 10% en caso de estar cotizando un sueldo menor al sueldo real del empleado.

Jornada laboral (10%) = Horario de trabajo (5%) + Horas extras (2%) + Vacaciones (3%), donde si la duración de la jornada es igual o menor a 48 horas es 5%, pero si el trabajador

trabaja más de 48 horas de base es 0%; si al trabajador se le pagan las horas extras laboradas es 2%, pero si no se le pagan es 0%; si el trabajador cuenta con vacaciones pagadas es 3%, pero si no tiene vacaciones pagadas es 0%.

En el caso de las preguntas que fueron respondidas con un “No sé”, éstas se dejaron de tomar en cuenta para calcular el promedio y la mediana de las condiciones.

Considerando las ponderaciones de las cuatro dimensiones anteriores, para calificar 100%, obteniendo la mejor puntuación posible para indicar un nivel de precariedad nulo en las condiciones de trabajo, se necesita un empleo cuyo ingreso mensual sea al menos 10436.00 pesos, se cuente con un contrato de tiempo indefinido, se esté afiliado a un sistema de salud y de pensión, y que la duración de la jornada de trabajo sea igual o menor a 48 horas semanales, donde también se paguen las horas extras y se otorguen las vacaciones correspondientes.

Promedio. Insuficiencia salarial: Dado que el ingreso total promedio de todos los encuestados superó los dos salarios mínimos, se cumple con el 40% equivalente al ingreso total. Inseguridad en el empleo: 167 tienen contrato indefinido, 75 contrato temporal y 75 no tiene contrato. Con lo anterior, $((0.20*167) + (0.10*75) + (0*75)) / 317 = 0.129$. Del 20% posible se obtuvo 12.9% en la Modalidad de contratación. Respecto a la variable de Fragilidad para el despido, 296 empleados no tienen ninguna situación preocupante ni firmaron ningún documento en blanco, y 31 empleados sí. Con lo anterior, $((0.05*296) + (0*31)) / 327 = 0.045$. Del posible 5% se obtuvo 4.5% en Fragilidad para el despido. Seguridad social: Para la variable de Afiliado a salud se tiene que 67 encuestados acuden siempre al IMSS, 86 acuden la mayoría de las veces al IMSS, 104 optan por utilizar un servicio particular la mayoría de las veces, y 70 encuestados dijeron que nunca usan los servicios del IMSS. Con lo anterior, $((0.125*67) + (0.083*86) + (0.0417*104) + (0*70)) / 327 = (8.375 + 7.138 + 4.3368 + 0) / 327 = 0.0607$. Del

posible 12.5% de Afiliado a salud, en promedio se obtuvo 6.07%. Para la variable Afiliado a pensión se obtuvo que 206 empleados si cotizan con sueldo real, mientras que 41 empleados cotizan menos al IMSS de lo que realmente ganan. Con lo anterior, $((0.125*206) + (0.10*41)) / 247 = 0.1059$. Del posible 12.5% de Afiliado a pensión, en promedio se obtuvo 10.59%. Jornada laboral: Para la variable Horario de trabajo se tiene que 255 encuestados trabajan 48 horas o menos, y 72 empleados trabajan más de 48 horas. Con lo anterior, $((0.05*255) + (0*72)) / 327 = 0.039$. Del posible 5% de Horario de trabajo, se obtuvo en promedio 3.9%. Para la variable Horas extras se tiene que solo 71 empleados trabajan horas extras sin que estas les sean pagadas, y 256 encuestados respondieron que no trabajan horas extras o si las trabajan, si se las pagan. Con lo anterior, $((0.02*256) + (0*71)) / 327 = 0.01566$. Del posible 2% de Horas extra, se obtuvo en promedio 1.566%. Para la variable de Vacaciones se tiene que 303 encuestados respondieron que sí gozan de vacaciones pagadas, y ocho empleados respondieron que no les dan vacaciones en sus empleos. Con lo anterior, $((0.03*303) + (0*8)) / 311 = 0.02923$. Del posible 3% de Vacaciones, se obtuvo un 2.923%.

En total del 100% posible considerando las variables de las cuatro dimensiones, se obtuvo un promedio de 82.449% de nivel de precariedad. El porcentaje anterior es mucho mejor al obtenido por los trabajadores asalariados en el estudio de Farné (2003), el cual fue de 43.8%. Lo anterior implica que los empleados formales en el subsector Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel tienen un bajo nivel de precariedad, ya que obtuvieron un puntaje sumamente satisfactorio, al menos en promedio.

Mediana. Si se considera la mediana de cada variable de las cuatro dimensiones para evaluar el nivel de precariedad en el empleo, obtendremos un puntaje diferente. Ingreso total de 10001.00, (38.333%). Una modalidad de contratación de contrato indefinido (20%). No hay ninguna situación que genere alguna Fragilidad para el despido (5%). La mediana sería que

se optara por pagar un servicio particular cuando se requiere atención médica (4.17%). Se cotiza el sueldo real al IMSS para la pensión (12.5%). La mediana de Horario de trabajo es de 48 horas (5%). Se pagan las horas extras o no se exigen (2%). Se dan vacaciones pagadas cada año (3%). En total, la mitad de los empleados puntúan 90.003% o más.

CAPITULO 8. CONCLUSIONES

El nivel de precariedad de las condiciones laborales, considerando las cuatro dimensiones como un total, fue sumamente bajo. Probablemente la reforma laboral del 2019 que se implementó en la Ley Federal del Trabajo favoreció que los trabajadores formales del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel obtuvieran mejores condiciones laborales según los parámetros utilizados en esta investigación.

En base a los resultados obtenidos en las encuestas, se puede concluir que los ingresos totales de la mayoría de los empleados no llegan a por lo menos dos salarios mínimos (10436.00 pesos mensuales), es decir, tienen un ingreso considerado insuficiente. También se puede concluir que la propina, al menos para la mayoría de encuestados, representa una parte significativa de sus ingresos totales. Cabe resaltar que solo los empleados que laboran en la zona turística tienden a tener sueldos y propinas que juntas superan lo considerados como “no precario”.

Con respecto a la modalidad de contratación, en general, se obtuvieron buenos resultados, ya que a pesar de que 75 encuestados respondieron que no tienen contrato, la mayoría contestó que si tiene un contrato por tiempo indefinido y otros 75 contestaron que cuentan con un contrato temporal.

Con respecto al hecho de firmar hojas en blanco, pagares o cartas de renuncia, o estar viviendo una situación incómoda o preocupante, se encontró que más del 90% de los empleados no sufre de alguna de las anteriores, siendo tan solo 31 encuestados que “sufren” este tipo de precariedad.

En la seguridad social, más en concreto con respecto a la uso de los servicios gratuitos del IMSS, se encontró que más de la mitad de los empleados están de cierta forma en una

situación precaria, debido a que la mayoría no utiliza los servicios del IMSS cuando requieren atención médica o medicamentos.

Por otro lado, no es de sorprender que 80 de los 327 encuestados desconocieran si cotizan con su sueldo real, ya que es normal que muchas personas no conozcan su sueldo bruto. Aún con lo anterior, solo 41 personas escribieron que efectivamente, cotizan un sueldo menor al que realmente ganan.

Sorprendió que la mayoría de los empleados trabajan como base 48 horas, o menos, a la semana. Aún así, no debe ignorarse que un porcentaje considerable de encuestados (22%) respondieron que trabajan más de 48 horas a la semana como horario base, es decir, sin considerar las horas extras.

Pasando con las horas extras, de igual forma sorprendió que más de un tercio de los empleados manifestaron que no trabajan horas extras, y de los que si trabajan horas extras 144 (44.04%) señalaron que si se les pagaron las horas extras que trabajaron. A pesar de que 66 encuestados (20.18%) señalaron que no les pagaron las horas extras trabajadas, se esperaba que el porcentaje fuera mayor.

Finalmente, con respecto a las vacaciones pagadas, si bien se esperaba que todos tuvieran vacaciones pagadas, solo ocho de los 327 empleados contestaron que no cuentan con vacaciones pagadas.

Si bien en general la mayoría de los empleados puntúan alto al momento de evaluar sus condiciones laborales, hay dos áreas donde la mayoría no alcanza lo suficiente para considerarse “buenas” o no precarias, esas áreas son el Ingreso total donde la mayoría de los empleados no llegan a dos salarios mínimos y Afiliados a pensión, donde la mayoría de los encuestados aceptan no utilizar con frecuencia los servicios de atención médica gratuita del IMSS, ya que prefieren consultar y conseguir medicamentos en particulares privados.

Se puede concluir que, al menos laborando formalmente, los empleados del subsector turístico Preparación y servicio de alimentos y bebidas en Cozumel tienen un bajo nivel de precariedad. Por tanto, queda refutada la hipótesis inicial, en la cual se planteó un alto nivel de precariedad laboral.

En un futuro me gustaría que este trabajo sirviera de referencia para un posible estudio que demostrara que, al menos en el subsector de preparación y servicio de alimentos en Cozumel, los empleos formales tienen un menor nivel de precariedad que los empleos informales, tanto en ingresos totales como otras dimensiones de las condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Aban-Tamayo, J., Becerra-Pérez, M., Delajara, M., L. León-Robles, L., Valadez-Martínez, L. (2020). *El estándar de ingreso mínimo en cuatro grandes ciudades de México. Qué se necesita para alcanzar un nivel de vida digno, y cuánto ingreso es suficiente, en opinión de la gente*, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11, 333–338.
- Álvarez, L., Escribano, T., & Tubman, K. (2012, 3 diciembre). *México Promulga Reformas a la Ley Federal del Trabajo*. DLA Piper.
<https://www.dlapiper.com/en/mexico/insights/publications/2012/12/m%C3%A9xico-promulga-reformas-a-la-ley-federal-del-trabajo/>
- Amable, M., Benach, J., & Gonzáles, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 4, 169–184.
- Anguiano, A., & Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, 95–104.
- Ansoleaga, E., Gómez, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Argentina de Psiquiatría*, 16, 444–452.
- Appadurai, A. (2004). The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition. En Rao, Vijayendra; Walton, Michael (Ed.), *Culture and Public Action*, (pp. 59-84), Stanford: Stanford University Press.
- Arakaki, A. & Graña, J. (2013, noviembre). *Múltiples explicaciones, un mismo fenómeno. Hacia una teoría completa de la precariedad laboral* (VII Jornadas de Jóvenes Investigadores).

- Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires). Acta Académica. <https://www.aacademica.org/000-076/302.pdf>
- Banco de México. (2019, mayo). *Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019*. Informe Trimestral Enero – Marzo 2019.
- Barney, G. O. (1980). *The Global 2000 Report to the President, Entering the Twenty-first Century*. U.S. Government Printing Office.
- Barucci, P. (1976). *Tourism: ¿the end of myth?* Centro di studi turistici. Italia.
- Baylis, J., & Smith, S. (1972). *The Globalization of World Politics: An Introduction to International Relations*. Oxford University Press.
- Birch, D. (2000). *Pilgrimage to Rome in the Middle Ages*. Amsterdam University Press.
- Bonilla, K. (2019). *Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral*. Universidad Nacional de Chimborazo Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas Escuela de Derecho, Ecuador.
- Bormann, A. (1930). *Lehre vom Fremdenverkehr: Ein Grundriss*. Verkehrswissenschaftliche Lehrmittelgesellschaft bei d. Deutschen Reichsbahn. Berlín, Alemania.
- Bouet, A. (2007). Thermes et pratique balnéaire en Gaule romaine. *Les dossiers d'Archéologie*, 323, 4–11.
- Boyer, M. (1982). *Le tourisme*. Edition du Senil, Collection Peuple et Culture. Paris, Francia.
- Cabrera-Villa, C. & Ibáñez-Pérez, R. (2011). *Teoría General del Turismo: un enfoque global y nacional*. La Paz, México: Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Caloca, Ó., Leriche, C., & Briseño, N. (2017). La pobreza desde las teorías de Ricardo y Sen. *Análisis Económico*, 32(79), 149–176.
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2012, 30 noviembre). *Ley Federal del Trabajo*. Secretaria General de Estados Unidos Mexicanos.

<https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2019, 2 julio). *Ley Federal del Trabajo*.

Secretaría General de Estados Unidos Mexicanos.

http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/content/download/168781/842273/file/125_020719.pdf

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2020, 21 octubre). *Ley del Seguro Social*.

Secretaría General de Estados Unidos Mexicanos.

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2021, 31 julio). *Ley Federal del Trabajo*.

Secretaría General de Estados Unidos Mexicanos.

https://www.ieem.org.mx/transparencia2/pdf/fraccionI/leyesFed/07_L_FED_TRAB.pdf

Cano, E., Bilbao, A., Bilbao, E., & Standing, G. (2000). *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Alemania.

Carton de Grammont, H. (2009). La desagrarización del campo mexicano. *Convergencia*, 16(50), 13-55.

Cervantes, R. (2014). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se agrega un párrafo al artículo 24, se le añade al artículo 133 una fracción XVI y se modifica el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo*. Senado de la República LXII Legislatura.

Chakravarti, D. (2006). Voices Unheard: The Psychology of Consumption in Poverty and Development. *Journal of Consumer Psychology*, 16(4), 363–376.

https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1604_8

Christoffersen, L. (1997). *IUCN: A Bridge-BUILDER for Nature Conservation*. Green Globe Yearbook.

Club of Rome. (2021, 13 octubre). *History*. <https://www.clubofrome.org/history/>

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2019). *Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo*. <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo>
- Consejo Nacional Empresarial Turístico [CNET]. (2020, 15 mayo). *PIB turístico caerá 46% durante el 2020 por Covid-19*. <https://www.cnet.org.mx/post/pib-tur%C3%Adstico-caer%C3%A1-46-durante-el-2020-por-covid-19-cnet>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2019, 06). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México* (3.^a ed.). Ciudad de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2020). Recuperado 9 de septiembre de 2020, de <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/QuintanaRoo/Paginas/principal.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2021^a, febrero). Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP). Gobierno de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2021b). *Líneas de pobreza por ingresos – InfoPobreza*. Sistemas Coneval. Recuperado 15 de agosto de 2021, de <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar>
- Costa A., Langer A., & Rodríguez J. (2003). *Fundamentos de Economía*. Ediciones Cooperativas
- Cullell, J. (2021, 13 octubre). *Los claroscuros del primer mes sin subcontratación en México: Suena bonito pero cobra menos*. El País – México. <https://elpais.com/mexico/2021-10-13/los-claroscuros-del-primer-mes-sin-subcontratacion-en-mexico-suena-bonito-pero-cobra-menos.html>

- Dantés, O., Sesma, S., Becerril, V., Knaul, F., Arreola, H. & Frenk, J. (2011). Sistema de salud de México. *Salud Pública de México*, 53(2), 220-232.
- De Buen, N. (1998). El desarrollo del derecho del trabajo en el siglo XX. En J. Soberanes (Ed.), *La ciencia del derecho durante el siglo XX* (pp. 853–920). Universidad Nacional Autónoma de México.
- De la Torre, A. (2020, 20 enero). *Las reformas laborales de México impulsadas por el T-MEC*. LexLatin. <https://lexlatin.com/reportajes/reformas-laborales-mexico-impulsadas-t-mec>
- De Soto, H. (1987). *El otro sendero. La revolución informal*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Deneulin, S., & Shahani, L. (2009). *An Introduction to the Human Development and Capability Approach: Freedom and Agency*. Routledge.
- Del Peso-Navarro, E. (2003). *Manual de outsourcing informático* (1.ª ed.). Ediciones Diaz de Santos.
- Doeringer, P. y M. Piore. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- El Economista. (2020, 14 mayo). *Laboratorio de Soluciones: PIB turístico caerá 46% durante el 2020 por Covid-19: CNET*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Laboratorio-de-Soluciones-PIB-turistico-caera-46-durante-el-2020-por-Covid-19-CNET-20200514-0073.html>
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Fleury, S. (2002). *¿Universal, Dual o Plural? Modelos y dilemas de atención de la salud en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). EE. UU.

- Flores, L. (2020, 17 enero). *Reforma al Art. 15 A de la Ley Federal del Trabajo limita outsourcing*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/empresas/Reforma-al-Art.-15-A-de-la-Ley-Federal-del-Trabajo-limita-outsourcing-20190203-0006.html>
- Forbes. (2018, 13 septiembre). *Gobierno de AMLO se enfocará en combatir ilegalidad, no informalidad*. <https://www.forbes.com.mx/gobierno-de-amlo-se-enfocara-en-la-ilegalidad-no-en-informalidad/>
- García, C. (2015). *La protección del derecho a la Seguridad Social en las Constituciones Latinoamericanas*. Organización Internacional del Trabajo.
- García, F. (2020, 26 marzo). *Los juegos en Grecia: olímpicos, ístmicos, píticos y nemeos*. Historia National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com/es/a/juegos-grecia-olimpicos-istmicos-piticos-y-nemeos_9163
- García, M., & Jiménez, M. (2018). Distribución del ingreso y desigualdad social en México. En M. Jiménez (Ed.), *Problemas económicos de México* (1.ª ed., pp. 8–26). Asociación mexicana de investigación interdisciplinaria ASMIIA, A.C.
- Georgescu-Roegen, N. (1979). Methods in economic science. *Journal of Economic Issues*, 13(2), 317–328.
- Gómez, J. (2005). Aportaciones de la Geografía al estudio científico del turismo. *Lurralde: investigación y espacio*, 28, 153–161.
- Gómez, R. (2022, 10 febrero). *La precariedad laboral sigue de moda en México*. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/rogelio-gomez-hermosillo-m/la-precariedad-laboral-sigue-de-moda-en-mexico>
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Green, M. (2006). Representing poverty and attacking representations: Perspectives on poverty from social anthropology. *Journal of Development Studies*, 42(7), 1108–1129.
<https://doi.org/10.1080/00220380600884068>
- Grondona, M. (2000). A cultural Typology of Economic Development. En Harrison, Lawrence y Huntington, Samuel (Ed.), *Culture Matters*, (pp. 44-55), Nueva York: Basic Books.
- Guerrero-González, P., & Ramos-Mendoza, J. (2017). Introducción al turismo. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 5(9).
- Harrison, L. (2000). Promoting Progressive Cultural Change. En Harrison, Lawrence y Huntington, Samuel (Ed.), *Culture Matters*, (pp. 296-307), Nueva York: Basic Books.
- Haughton, J., & Khandker, S. (2009). *Handbook on Poverty + Inequality*. World Bank Publications.
- Hernández, G. (2021, 4 octubre). *Reforma de outsourcing sacó del mercado laboral a más de 900,000 trabajadores*. El Economista.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reforma-de-outsourcing-saco-del-mercado-laboral-a-mas-de-900000-trabajadores-20211001-0073.html>
- Hernández, T. (2009). *La función estratégica de la comunicación en el desarrollo sustentable. Xico, Veracruz un ejemplo de aplicación*. Universidad Veracruzana. Facultad de ciencias de la comunicación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2021, 15 abril). *Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal*. Tableau Public. Datos Abiertos.
https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/Taempleoy salario_0/EmpleoySalario?publish=yes

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2022^a, 03 marzo). *Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal*. Tableau Public. Datos Abiertos.

https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/Taempleoysalario_0/EmpleoySalario?publish=yes

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2022^b, 07 noviembre). *Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal*. Tableau Public. Datos Abiertos.

https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/Taempleoysalario_0/EmpleoySalario?publish=yes

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2022^c, 22 diciembre). *Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal*. Tableau Public. Datos Abiertos.

https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/Taempleoysalario_0/EmpleoySalario?publish=yes

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2014). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021^a). *Censo Población y Vivienda 2020*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021^b, febrero). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición. Cifras durante el cuarto trimestre de 2020* (N.º 115/21). Comunicado de prensa.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022, agosto). *Encuesta Nacional de ocupación Y empleo, Nueva edición. Segundo trimestre de 2022* (N ° 439/22). Comunicado de prensa.

International Labour Organization [ILO]. (1999, June). *Decent work*. Report by the Director-general to the International Labour Conference. 87th session. Geneva.

- International Labour Organization [ILO]. (2001). *Hechos concretos sobre la seguridad social*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (2003). *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians*. Geneva.
- International Labour Organization [ILO]. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863165.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (s. f.). Trabajo decente. OIT.org. Recuperado 8 de agosto de 2021, de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Jafari, J. (2000). *Encyclopedia of tourism*. London: Routledge.
- Jeannot, F. (2006). Los intercambios procesados por el tanteo walrasiano. *Análisis Económico*, 21(47), 7–29.
- Jevons, W. S. (1871). *The theory of political economy*. London: Macmillan and Co.
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Linares-Urenda, A. (2017). Los servicios turísticos. *Conexión de Hospitalidad y Gastronomía*, 13, 20–28. ISSN: 2007-848X
- Lindsay, S. (2000). Culture, Mental Models, and National Prosperity. En Harrison, Lawrence y Huntington, Samuel (Ed.), *Culture Matters*, (pp. 282-295), Nueva York: Basic Books.

Loayza, N., & Sugawara, N. (2017). El sector informal en México. Hechos y explicaciones fundamentales. *El Trimestre Económico*, 76(304), 887–920.

<https://doi.org/10.20430/ete.v76i304.499>

López-Roldán P., & Fachelli, S. (2017a). Capítulo II.3. La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

López-Roldán P., & Fachelli, S. (2017b). Capítulo II.4. El diseño de la muestra. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

M., J. (2022, June 29). *Derechohabientes del IMSS E ISSSTE, prefieren consultar en el Similares | El Editor Noticias*. El Editor | Noticias De Tamaulipas.

<https://eeditordetamaulipas.mx/tamaulipas/matamoros/derechohabientes-del-imss-e-issste-prefieren-consultar-en-el-similares/>

Marticorena, C. (2005). *Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad*. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Argentina.

Martínez, K., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.

Martínez, T. (2020). Condiciones críticas de la ocupación y su probabilidad de incidencia en México. *El Semestre de las Especializaciones*, 1(2), Universidad Nacional Autónoma de México.

Meadows, D. H. (1972). *The Limits to growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*. Universe Books.

- Méndez, M., Rodríguez, O., Osorio, M., & Salgado, M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22, 705–728.
- Morgenroth, W. (1929). *Fremdenverkehr*, En: von Elster Ludwig Adolf Weber & Friedrich Wieser (eds.) *Handwörterbuch der Staatswissenschaft*. Ledereinband. Alemania.
- Nateras, M., & Zaragoza, D. (2017). La pobreza como indicador de generación de la violencia y la delincuencia en México. En F. Betancourt (Ed.), *Reflexiones sobre el estado de derecho, la seguridad pública y el desarrollo de México y América Latina* (1.^a ed., pp. 221–250). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Navarro, M. (2006). *La construcción del empleo precario*. Fundación Foessa.
- Noriega, F. (1994). *Teoría Del Desempleo, la Distribución Y la Pobreza*. Ariel-Economía.
- Noriega, F. (2001). *Macroeconomía para el desarrollo teoría de la inexistencia del mercado de trabajo*. McGraw-Hill Education.
- Nussbaum, M. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.
- Orozco, L. (1978). Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios. *Cuadernos Políticos*, 16, 65–74.
- Palafox, A., & Rubí, F. (2020). La gota que derramó el vaso en el turismo en Quintana Roo, México: precariedad laboral y COVID-19. *Dimensiones Turísticas*, 4, 131–148.
<https://doi.org/10.47557/imgo5677>
- Parellada, R. (2008, 20 marzo). *Las capacidades humanas*. Dilemata.
https://www.dilemata.net/index.php?option=com_content&view=article&id=44:las-capacidades-humanas

- Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., & Luengo-Machuca, L. (2018). Mobbing and associated factors in emergency health care workers. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. Epub 20 de enero de 2020. Recuperado en 27 de diciembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=en.
- Periódico oficial del Estado de Quintana Roo. (2017, enero). *Plan Estatal de Desarrollo 2016–2022* (N.º 11). Edición del Estado libre y soberano de Quintana Roo.
- Portes, A. y Haller. W. (2004). La economía informal. *CEPAL, Series políticas sociales*, 100, 1–55.
- Pressman, S. (1999). *Fifty major economists*. London: Routledge.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe [PREALC]. (1978). *Sector informal: funcionamiento y políticas*. Promoción de la Reforma Educativa en América Latina.
- Quintero, E. & Díaz, J. (2019, 29 mayo). *7 Cambios Principales de la Reforma Laboral en México 2019*. Legal Engineers. <https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: A Theoretical Survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–114.
- Rodríguez, E. (2020a, 6 julio). *¿Qué pasa con mis derechos laborales si no tengo contrato? El Contribuyente*. <https://www.elcontribuyente.mx/2020/07/que-pasa-con-mis-derechos-laborales-si-no-tengo-contrato/>
- Rodríguez, Y. (2020b). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: comparación de tres modelos productivos*. Colegio de La Frontera Norte.

- Rojas, R. (2022, August 8). *Esto cuesta comprar una franquicia de Farmacias Similares*. Saludiaro. <https://www.saludiaro.com/comprar-sucursal-farmacias-similares/>
- Rubí, F., & Palafox, A. (2017, mayo). El turismo como catalizador de la pobreza. Trabajo turístico y precariedad en Cozumel, México. *Alba Sud Editorial*.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral con enfoque de género. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, (13), 77-87.
- Ruiz, Á. (2020). El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1° de mayo de 2019. *Revista Derecho social y empresa*, 13.
- Sáenz-López, S. (2007). La peregrinación a La Meca en la Edad Media a través de la cartografía occidental. *Revista de Poética Medieval*, 19, 177–218.
- Samaniego De La Parra, B. (2021, 22 febrero). *Empleo informal en empresas formales: prevalencia y respuestas*. GlobalDev | Supported by GDN and BMGF. <https://www.globaldev.blog/es/blog/empleo-informal-en-empresas-formales-prevalencia-y-respuestas-pol%C3%ADticas>
- Sanz De Miguel, P. (2019). Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 67–89. <https://doi.org/10.5209/crla.63820>
- Sánchez, M. (2022, 14 diciembre). *Consultorios de farmacia, los nuevos guías en la salud; ¿dan buen servicio?* Diario De Xalapa | Noticias Locales, Policiacas, Sobre México, Veracruz, Y El Mundo. <https://www.diariodexalapa.com.mx/local/por-que-las-familias-prefieren-ir-a-consultorios-de-farmacias-que-al-imss-o-issste-9328446.html>

- Secretaría de Economía. (2021). *Trabajadores en la Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Establecimientos: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral*. Data México.
- <https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-la-preparacion-y-servicio-de-alimentos-y-bebidas-en-establecimientos>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2021, marzo). *Quintana Roo en el contexto laboral nacional*. Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2022, 6 enero). *Entra en vigor incremento al salario mínimo del 22%*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-incremento-al-salario-minimo-del-22>
- Sen, A. (1981). 2 Concepts of Poverty. En *Poverty and Famines. An Essay on Entitlement and Deprivation* (pp. 9–23). Amsterdam University Press.
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Anchor Books.
- Sen, A. & Russell Sage Foundation. (1992). *Inequality Reexamined*. Amsterdam University Press.
- Servicio Nacional de Turismo [SERNATUR]. (2017). *Manual de hospitalidad. Establecimientos de Alimentos y Bebidas* (1.ª ed.). Gobierno de Chile.
- Suárez, M. (2004). *Principales características de la precarización laboral en el Gran la Plata. Período 2003-2004*. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Argentina.
- Tapia, G., Barrera, M. & Reyes, O. (2015, noviembre). *Marginalidad a través de la precarización del empleo en el sector terciario. Estudio de caso para José María Morelos, Quintana Roo*. 20° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Cuernavaca, Morelos.

Tello, C. (2012). *Sobre la desigualdad en México* (2.^a ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.

Thinking Heads. (2021, 21 mayo). *Amartya Sen*.

<https://thinkingheads.com/latam/conferencistas/amartya-sen/>

Towner, J. (1985). The grand tour: A key phase in the history of tourism. *Annals of tourism research*, 12(3), 297-333.

Towner, J., & Wall, G. (1991). History and tourism. *Annals of Tourism Research*, 18(1), 71-84.

United Nations. (1993, agosto). *Report of the United Nations Conference on Environment and Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992. Volume 2, Proceedings of the Conference*. Rio de Janeiro.

United Nations. (2015, septiembre). *THE 17 GOALS | Sustainable Development*.

<https://sdgs.un.org/goals>

United Nations General Assembly. (1982, 28 octubre). *World Charter for Nature*. New York: United Nations.

United Nations General Assembly. (2015, 21 octubre). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>.

United Nations & World Tourism Organization. (1994). *Recommendations on Tourism Statistics*. New York: United Nations.

United Nations & World Tourism Organization. (2008). *Glossary of tourism terms*. UNWTO.

<https://www.unwto.org/glossary-tourism-terms>

Varela-Juárez, R., Cuevas-Contreras, T., & Salmerón-Manzanares, S. (2015). Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(47–1), 49–68. <https://doi.org/10.20983/noesis.2015.12.4>

- Vela, M. (2005). Conceptualización del excursionismo o turismo rural-cultural, variables conformadoras de la imagen y exploración del perfil. *Papers de Turisme*, 37-38, 57–72.
- Vergara, R. (2013). Evolución del Indicador de Actividad Económica Estatal del Sector Terciario en el Estado de México y sus determinantes. *Revista de Análisis de Coyuntura Económica*, 21, 27–34.
- V. Schullern, H. (1911). Fremdenverkehr und Volkswirtschaft. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 42, 433–491.
- Walras, L. & Jaffe, W. (1954). *Elements of pure economics, or, The theory of social wealth*. Homewood, Ill: Published for the American Economic Association and the Royal Economic Society by Richard D. Irwin, Inc.
- World Commission on Environment and Development. (1987, marzo). *Our Common Future*. Oxford University Press.
- World Resources Institute. (2004). *History*. <https://www.wri.org/about/history>