

LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO

Una interpretación teórica

María del Consuelo Méndez Sosa^{*}
 Oscar Manuel Rodríguez Pichardo^{**}
 Maribel Osorio García^{***}
 María del Carmen Salgado Vega^{****}
 Universidad Autónoma del
 Estado de México - Toluca

Resumen: *El presente artículo parte de una contextualización económica de la actividad turística en México, específicamente del sector turístico, resaltando los cambios que se han gestado en materia de mercado de trabajo. Se hace un recorrido por los mercados de trabajo flexibles abordando sus principales características y las implicaciones dentro del sector turístico. Como elemento medular se analizan las diferentes teorías económicas de los mercados de trabajo que permite identificar cuál de ellas es la que mejor se adapta para caracterizar a los mercados de trabajo en el turismo. Se finaliza con una discusión sobre estas teorías adoptando la de segmentación de mercados, y se integra un cuadro resumen de los factores que determinan la flexibilidad laboral observando que a partir de éstos se genera precariedad laboral en el sector.*

PALABRAS CLAVE: *sector turístico en México, flexibilidad laboral, mercados de trabajo, precariedad, segmentación de mercados.*

Abstract: *Labor Flexibility in the Tourist Sector in Mexico: A Theoretical Interpretation. This article presents an economic contextualization of the tourism activity in Mexico, highlighting changes that have occurred in the field of labor markets. A survey of the flexible labor markets concentrating on its main characteristics and implications to the tourism sector is made. A core element of the study is the characterization of Mexico's particular tourism labor market in terms of the different existent economic theories of labor markets. It was conclude that the most applicable of the labor market theories is the "market segmentation" theory and provide a summary table of the factors which determine labor flexibility, observing that these same factors generate a situation of precarious labor in the sector.*

KEY WORDS: *tourism sector in Mexico, labor flexibility, labor markets, precariousness, market segmentation.*

^{*} Maestra en Comercio Internacional por la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Toluca, México, y Candidata a Doctora en Estudios Turísticos por la misma institución. Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEM. Perfil PROMEP. E-mail: mcmendezsosa@hotmail.com

^{**} Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Iberoamericana, México. Profesor-Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Toluca, México. E-mail: osro40@hotmail.com

^{***} Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Iberoamericana, México. Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Toluca, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), México. E-mail: maribelosorio2003@yahoo.com.mx

^{****} Doctora en Economía por la Universidad de Salamanca (Salamanca, España). Profesora-Investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Toluca, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) México. E-mail: casa1961@yahoo.com.mx

INTRODUCCIÓN

En la economía mundial el sector servicios desempeña un papel cada vez más importante. Esta tendencia también se observa actualmente en México, donde el sector servicios aporta más del 70% del PIB y genera el 45% del empleo del país (Rodríguez & Brown, 2012).

Junto con otras actividades económicas, el turismo produce cambios en las estructuras socio-económicas de los países, regiones o localidades dónde ésta se desarrolla, especialmente, en aquellos en vías de desarrollo (Camacho & Lunar, 2009). En este sentido Mathieson & Wall (1999) afirman que los mayores cambios en la estructura económica han ocurrido de una economía de producción esencialmente primaria a otra dominada por el turismo y actividades afines.

La actividad turística representa un porcentaje relativamente significativo dentro de la producción de bienes y servicios en un número importante de países. Para lograr esta producción se debe considerar a un elemento muy importante: el factor humano. El turismo demanda el uso intensivo de la fuerza de trabajo, ya que éstos no son susceptibles de automatización.

El nuevo escenario globalización/modelo económico neoliberal ha modificado la situación del empleo en la actividad, ya que si bien hay que reconocer que el empleo del sector turismo tuvo siempre como resultado de la estacionalidad características de flexible y precario –al menos en puestos operativos- actualmente esta situación se ha vuelto más extrema y se ha extendido a otras funciones que requiere personal de mayor destreza técnica, media y alta capacitación. Es decir, que la flexibilidad está vinculada a las externalidades de la propia fuerza de trabajo, de acuerdo a las necesidades de las organizaciones de realizar los ajustes de forma rápida y con bajos costos en los despidos. Por otra parte, la flexibilidad interna está asociada a la posibilidad de desempeñar funciones en diversos puestos de trabajo dentro de ella (Bosch & Suárez, 2004).

Esta característica es propia de muchas empresas turísticas sobre todo de aquellas localizadas en centros turísticos con marcada estacionalidad. Esta situación da origen a otra categoría de empleados, los de temporada.

La gran mayoría de los puestos de trabajo que son requeridos en la industria turística no son precisamente para directivos, sino que se trata de empleo a tiempo parcial para trabajadores, que en general, carecen de conocimientos especializados en turismo y que, incluso, proceden de otros sectores de la economía (sector primario).

Todo lo anterior conlleva a una reestructuración y flexibilización productiva en el turismo. En el contexto del libre mercado a nivel mundial, el principal objetivo de la reestructuración productiva en las empresas turísticas como en cualquier otra, puede ser explicado a partir de la búsqueda de la

mayor obtención de ganancia, de aquí surge la necesidad de hacer recomposiciones y repensar estrategias que apunten a un proceso de mayor acumulación (Méndez & Trejo, 2004).

El alcance de una mayor productividad y competitividad para incrementar la acumulación de capital se puede lograr por medio de la reestructuración de la producción, que busca crear nuevas formas de organizar la producción y administrar el trabajo de una manera más flexible, rompiendo con el esquema de las estructuras anteriores (taylorismo y fordismo principalmente) (Molina, 1994).

En esta nueva forma de obtener mayores ganancias llamada reestructuración se encuentra la mayoría de las empresas turísticas, las cuales compiten en un mercado muy abierto y su supervivencia depende de una mayor productividad y competitividad.

El presente artículo se estructura a partir de un análisis de las teorías económicas sobre el mercado de trabajo considerando la corriente neoclásica, la de segmentación de los mercados de trabajo, la neokeynesiana y la marxista; posteriormente se integra un apartado sobre los mercados de trabajo en el sector turístico de México. Se hace un recorrido por los mercados de trabajo flexibles para finalizar con una discusión que lleva a señalar la teoría económica que más se adapta a las condiciones del sector turístico, se definen los factores que determinan la flexibilidad laboral en este sector que finalmente van a llevar a una precarización laboral.

TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

La experiencia que vive México, con sus crisis y contracciones en cuanto al crecimiento, el empleo, la distribución del ingreso, los salarios, las condiciones de trabajo y de vida, constituye un caso interesante para su estudio.

Pero salvo contadas excepciones, solo se lo ha enfocado desde una perspectiva teórica. En su versión ortodoxa, los supuestos no distinguen el mercado de trabajo de los demás mercados, partiendo del postulado que los niveles de empleo y de salario real se determinan en la intersección de las curvas de oferta y demanda de fuerza de trabajo en un mercado de competencia pura y perfecta, por lo tanto no habría desocupación porque el salario real debería ajustarse naturalmente a la productividad marginal física del trabajo. No da así explicaciones adecuadas sobre los desequilibrios persistentes en el mercado laboral y ha inspirado políticas de empleo poco eficaces, basadas en la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y en la reducción de los costos laborales directos e indirectos, cuyos resultados han sido dramáticos, lo que obliga a revisar sus postulados, el diagnóstico y las recomendaciones de política (Neffa, 2006).

En este sentido, para el estudio de los mercados de trabajo en el sector turístico de México ha sucedido lo mismo. Por lo tanto, se requiere de teorías que expliquen la evolución, cambios y transformaciones que ha sufrido este mercado, en relación a los cambios productivos que se

presentan en México. Para ello se analizan las siguientes teorías: la corriente neoclásica, la de segmentación de los mercados de trabajo, la nekeynesiana y la marxista. De tal forma que a partir de este análisis se haga un replanteamiento de qué elementos se pueden considerar para el caso de estudio (Tablas 1, 2, 3 y 4).

Tabla No. 1 Corriente Neoclásica

Características
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se identifica con la ideología capitalista ✓ El mercado es perfectamente competitivo y homogéneo ✓ Los niveles salariales corresponden al producto marginal del trabajo ✓ Desigualdad de ingresos de los asalariados ✓ La demanda de trabajo es la demanda de un factor de producción más (demanda del producto)
Enfoques
<p>a) Del Capital Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explicar la desigualdad en los niveles de ingresos ✓ Se utiliza para estudiar las posibles causas de segregación salarial y ocupacional ✓ El capital humano no se mide por los años o grados de educación (se compone por la experiencia, el entrenamiento y la capacitación) ✓ En promedio los individuos más educados o con mayor calificación obtienen más ingresos que los que no lo son ✓ El capital humano constituye, un conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad ✓ Las formas en que se puede materializar son: las habilidades innatas; las habilidades académicas básicas; la educación formal; la capacitación formal; la experiencia laboral; la información sobre el mercado de trabajo; la salud; características personales (autoestima, ética, cultura laboral, etc.) e incluso condiciones de vida <p>b) De la Nueva Economía de la Familia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ División de roles en el espacio doméstico ✓ Se toman en cuenta fenómenos como la nupcialidad, los divorcios, maternidad y la división de roles al interior de la unidad doméstica

Fuente: elaboración propia con base a Rodríguez 2008, Campos 2003 y Blau y Jusenius 1981

A partir de estas teorías es que diferentes investigadores han retomado ciertos elementos que las han fundamentado, para Antunes (2005) en su trabajo de la “Centralidad del trabajo hoy”, recupera mucho de la teoría neoclásica y marxista destacando la proletarización del trabajo industrial, es decir la disminución de la clase obrera industrial tradicional y paralelamente una subproletarización del trabajo.

Tabla No. 2 Corriente de Segmentación de Mercados o Institucionalista

Características	
✓	Los mercados son heterogéneos, los actores no encuentran el trabajo con igualdad de oportunidades (existe segmentación).
✓	El dualismo en el mercado de trabajo es el resultado del cambio y la incertidumbre inherente a toda actividad económica
✓	El dualismo se fundamenta en: <ul style="list-style-type: none"> • Sostiene que los empleadores tienen un incentivo para considerar a los trabajadores como capital cuando han invertido en la formación del trabajador. Los trabajadores se convierten entonces en un factor cuasi fijo de producción o en cuasi capital, implica que la dualidad surge en la economía capitalista, por que dicha dualidad es eficiente • Se imponen al empleador los esfuerzos realizados por ciertos grupos para escapar de su posición como factor residual y asegurar sus puestos. Se tiende a relacionar la dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen directamente restricciones al empleador a través del proceso legislativo y político • El resultado del contrato nacional de empleo entre los trabajadores y sus empleadores en el que éstos últimos acuerdan estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo a cambio de ciertas concesiones en el nivel de salarios • Se debe a los esfuerzos realizados por los empleadores para dividir lo que de otra forma sería una clase trabajadora unida e impedir así la revolución, hace énfasis en el papel que desempeña en la lucha de clase a nivel más general
✓	El mercado se divide en: <ul style="list-style-type: none"> • Sector primario: ofrece puestos de trabajo con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo • Sector secundario: se ofrecen bajos salarios y malas condiciones laborales, existe una elevada rotación de trabajadores, pocas posibilidades de avance, inestabilidad del trabajador en el empleo, disciplina laboral dura
Corrientes de Orientación	
	a) Escuela Institucionalista: la segmentación es el producto de la incidencia de ciertos factores institucionales y estructurales, a raíz de los cuales se considera una generalización de la segmentación en el mercado de trabajo.
	b) La Corriente radical: obedece a una intervención de la lucha político-económica, en la estimulación de las divisiones en el mercado de trabajo
	c) Bueno Castellanos (1994): existen diferencias estructurales y cualitativas de los trabajos en las condiciones laborales, como en el poder de la negociación de las partes involucradas: el patrón, los trabajadores y el Estado.

Fuente: elaboración propia con base a Pioré, 1983; Edwards, 1979; Toharia, 1983; Bueno 1994

Tabla No. 3 Enfoque Neokeynesiano

Características	
✓	La presencia de mercados en desequilibrio no debe verse como una peculiaridad extraordinaria, sino como la norma derivada de la incertidumbre intrínseca de los procesos sociales
✓	La existencia de desempleo involuntario no debe interpretarse como un mero resultado de corto plazo que se deriva de la inflexibilidad de precios y salarios, sino de la manifestación persistente de “fallas radicales” en la economía
✓	Considera la importancia del mercado oligopolístico, la tecnología y la formación de precios en las empresas
✓	El mercado de trabajo no constituye un verdadero mercado, la tasa salarial no equilibra el mercado y, por lo tanto, sus variaciones no disminuyen el desempleo

Fuente: Elaboración propia con base a Rodríguez, 2008

Tabla No. 4 Teoría Marxista

Características	
✓	La fuerza de trabajo en el modo de producción capitalista no se produce ni se reproduce como una mercancía, sino que se intercambia como una mercancía
✓	La degradación del trabajo a causa de la revolución técnica-científica
✓	El control para obtener el máximo de la fuerza de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Simple: cuando el patrón ejerce su disciplina directamente • Técnico: cuando la tecnología rige el proceso productivo dándose fundamentalmente el fordismo (subordinación del hombre ante la maquina) • Burocrático: implica una serie de incentivos para hacer carrera en la empresa

Fuente: Elaboración propia con base a Freyssinet, 2008; Braverman 1974; Edwards, 1979

Por su parte, Sollova & Baca (1999) en su artículo sobre “Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino” retoman la teoría neoclásica y del trabajo dual y segmentado siendo en esta teoría que aborda dos corrientes que son la institucionalista y la radical. El propósito de este artículo fue reflexionar sobre el trabajo de las mujeres e incluso sobre la teoría del capital humano.

Chávez (2001), en su estudio sobre “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, trabaja también bajo la teoría neoclásica y señala que la misma conserva su hegemonía en el debate económico y ha encontrado en el mercado de trabajo su principal campo de operaciones.

Gutiérrez (1999) aborda la teoría institucionalista del mercado de trabajo dual, que como ya se mencionó surge como una propuesta alternativa a la teoría neoclásica y su concepción del capital humano en su trabajo denominado “Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998”.

A partir del análisis e identificación de las teorías que manejan algunos de los expertos en mercados de trabajo se observa que abordan elementos en común, por lo que se considera que de cada una de éstas retomarán algunas vertientes para conformar el cuerpo teórico. Muchos de estos

estudiosos trabajan con la teoría neoclásica, la segmentación de mercados que finalmente retoma elementos de la neoclásica, así como parte de la institucionalista y la marxista. Por lo anterior se hace necesario considerar elementos claves de cada una de ellas que permitan analizar los mercados de trabajo del sector turístico en México.

MERCADOS DE TRABAJO EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO

Las nuevas tendencias del mercado de trabajo apuntan hacia el lado opuesto de las premisas que permearon entre la década de 1940 y 1970. Dichas premisas buscaban dar a los trabajadores la máxima protección y seguridad mediante la legislación y regulación que garantizaban a los trabajadores pleno empleo, ingresos mínimos y seguridad en el trabajo.

Aunado a esto, la reestructuración y flexibilización han venido a derrumbar prácticamente del todo a las ventajas que pudiese tener la fuerza de trabajo. Al respecto, para el caso de la industria turística se observa lo siguiente:

1. Por la estacionalidad de la actividad turística se dan altas y bajas en el empleo. Esto genera incertidumbre en la estabilidad en el empleo y una aguerriada competencia por la permanencia en él, por lo que se supone que la calificación laboral podría llegar a ser el pase a esa permanencia. Si se parte de que a mayor calificación, más aptitudes o facilidad para realizar más actividades (polivalencia), se tiene mayor probabilidad de permanecer en el empleo.
2. La estacionalidad reduce la cantidad de empleos y sienta las condiciones para degradar y precarizar los empleos fijos, en cuanto a sus condiciones y beneficios. La reducción de los empleos desequilibra al mercado laboral permeando en sectores vulnerables, que se orientan a través de estrategias de supervivencia disminuyendo con esto sus expectativas laborales y profesionales. Lo que hace plantear que a mayor demanda de empleo, menor posibilidad de estipular buenas condiciones de trabajo o de mejorarlas.
3. En cuanto a la subcontratación, la reducción de empleos fijos amplía la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo y facilita la búsqueda de fuerza de trabajo más dispuesta y menos exigente, la cual puede ser contratada indirectamente por otras empresas, reduciendo costos adicionales al salario. A los trabajadores se les coarta la identidad con la empresa para la que trabajarán pues podría ya no importarles quien sea su patrón ni las prestaciones que pudiesen tener, ya que éstas últimas son otorgadas por la Ley.
4. A través de la multihabilidad o multifuncionalidad (polivalencia) se supone que una mayor cobertura de tareas conllevará a una mejor y más amplia calificación laboral, que incrementará la posibilidad de permanecer en el empleo; así como también, a una carga de trabajo y

responsabilidad implicando un mayor compromiso generado por la gestión de actividades ajenas a la actividad por la que originalmente fue contratado.

En países como México, los problemas estructurales de producción han dificultado la absorción de la población en empleos productivos, estables y bien remunerados, en empleos de calidad. Una parte considerable de la población ocupada se desempeña en actividades informales y de subempleo, las cuales han sido un paliativo ante el poco crecimiento de los empleos de calidad en el sector informal (Méndez & Trejo, 2004).

El sector turístico como parte del sector servicios ha sufrido transformaciones en el mismo contexto de la globalización y el neoliberalismo. En este marco, el turismo también ha entrado al proceso de reestructuración productiva y por consecuencia de flexibilización.

Por lo anterior, el sector turístico inicia durante la década de 1980 un proceso de reestructuración basado en la reducción de costos e incremento de la flexibilidad. Estas son algunas causas o factores por los que el sector turístico entra a la nueva dinámica del libre mercado, de la reestructuración y la flexibilización. Las empresas del sector turístico en México han comenzado a implantar esquemas flexibles para lograr su reestructuración y permanecer en el libre mercado.

Las clásicas limitaciones de la industria hotelera y del turismo, a saber una larga jornada laboral que perjudica a la vida social de los trabajadores, una remuneración escasa, un empleo inestable y estacional, poco prestigio profesional, etc., hacen que muchas personas consideren el empleo en dicha industria poco atractivo (OIT, 2001).

Una amplia gama de avances tecnológicos puede afectar la productividad en el servicio hotelero. Los sistemas integrados de gestión permiten a las empresas hoteleras informatizar las operaciones que se realizan diariamente en la recepción. Por consiguiente, los clientes tienen la posibilidad de hacer sus propias reservas a través de Internet. Dicha tecnología también hará posible controlar la productividad del personal (OIT, 2001).

En la industria hotelera de los países en desarrollo puede haber hasta tres personas empleadas por cada cama de hotel como promedio, mientras que en los países desarrollados ocurre lo contrario, con una persona empleada por hasta tres o incluso cuatro camas de hotel. Durante los últimos diez años la productividad laboral en los hoteles ha aumentado alrededor del uno por ciento al año.

En la primera Cumbre Mundial sobre Viajes y Turismo, celebrada en 1997 en Vilamoura, Portugal, se reconoció que los viajes y el turismo creaban un número sin precedentes de puestos iniciales para los jóvenes y las mujeres y proporcionaban empleos a tiempo parcial o estacionales a las personas que buscaban formas flexibles de trabajo, y se pidió una reducción de las rígidas prácticas que existían en los mercados de trabajo a fin de fomentar una mayor movilidad del personal, productividad

e innovación en un entorno de trabajo cambiante, haciéndose hincapié en una economía de mercado flexible, y evitando la reglamentación proteccionista (OIT, 2001).

Los empleadores sostienen que uno de los métodos para crear empleos sostenibles y realistas en la industria es aplicar una política de "polivalencia profesional". Además, ésta se considera un medio para reducir los problemas de contratación. Aunque la polivalencia profesional se ha practicado siempre en las pequeñas empresas, hasta ahora no se le había prestado una atención en particular. Con la creciente demanda de competencias generales en las pequeñas empresas y principales cadenas de hoteles y restaurantes, y el desarrollo de medios adecuados de formación en dichas competencias está aumentando la conciencia sobre la importancia de la polivalencia profesional en este sector. Una persona que desempeña diversas funciones en distintos momentos del día combina las tareas de varios trabajos (a tiempo parcial) en uno solo. La polivalencia se considera un modo de crear o conservar varios trabajos a tiempo completo en vez de trabajos a tiempo parcial, ya que las tareas pueden realizarse en cualquier momento del día. En lugar de contratar a especialistas que trabajen menos de una jornada completa, se forma a los empleados para que realicen las tareas de varios especialistas, a menudo con la ayuda de tecnologías que faciliten su trabajo. Ayuda a mantener un elevado nivel de empleo y contribuye a contener el desempleo irreductible, que suele estar relacionado con una falta de adecuación de las capacidades y destrezas (OIT, 2001).

De acuerdo a la información de la cuenta satélite de turismo en México, del año 1993 al 2000, el empleo a tiempo completo en el sector turístico registró un crecimiento anual del 1.2% y el número de empleos generados fue de 1.752.000 (SECTUR, 2001). En materia de hotelería la participación fue del 74% (1.296.480).

La participación de la mujer es significativa, en el 2000 ocuparon el 39%. Sin embargo la inclusión de las mujeres en los cargos directivos continua siendo bajo (SECTUR, 2000).

Al final del 2001 el nivel de empleo directo en el sector turismo alcanzó 1.925.000 empleos remunerados. A raíz de los sucesos de septiembre de 2001 se presentó una baja de empleos en el 2002 (SECTUR, 2002). En el 2004 las actividades turísticas que registraron mayor personal ocupado fueron los restaurantes, bares, transporte y alojamiento aportando en su conjunto 74.4% del total. El alojamiento participó con el 16.7% (INEGI, 1999-2004).

Para visualizar lo que sucede en materia de empleo en turismo en otros países, en Argentina se pudo observar una realidad diferente del empleo a la de México. Existen similitudes en cuanto a ser un empleo precarizado, definido por la estacionalidad del turismo.

De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 2005) se registró un promedio de 908.260 personas empleadas en las ramas características del turismo en Argentina, un 9.61% del total de empleos. Se captaron 45.671 personas empleadas en servicios de alojamiento y hoteles, y

254.921 en el servicio de expendio de comidas y bebidas. El servicio de transporte aéreo ocupó a 12.777 personas y las agencias de viaje a 23.813.

A diferencia de México, en Argentina se contrata una mayor proporción de hombres que mujeres, y la edad promedio oscila en 21 años. En cuanto al nivel de escolaridad también existen variantes; en el transporte aéreo se presentan los porcentajes más elevados de educación universitaria, con el 47% del total; en los servicios de alojamiento predominan los trabajadores que alcanzaron hasta el nivel de primaria completo representado por un 33%, situación que coincide con el caso de México. Los empleados en el sector hotelería y gastronomía tienen ingresos relativamente más bajos que en otros rubros y sus condiciones de trabajo en cuanto a horarios también suelen ser desfavorables (Oliva & Schejter, 2006).

Ahora bien, regresando al caso mexicano se han registrado los siguientes datos que dan cuenta del comportamiento del empleo dentro del sector turístico en México (Tabla 5).

Tabla No. 5 Comportamiento del empleo en el sector turístico

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total ocupados	2.3 millones	2.4 millones	2.0 millones	2.6 millones	6.4 millones	2.8 millones	2.9 millones
Ingreso promedio	\$3,974.00	\$4,260.00	\$4,273.00	\$4,023.00	\$4,036.00	\$4,114.00	\$4,135.00
Edad:							
De 16 a 24	27.1%	23.9%	23.0%	21.9%	22.0%	22.2%	22.2%
De 25 a 34	20.8%	23.2%	23.2%	23.2%	24.0%	22.4%	22.4%
De 35 a 44	27.1%	24.5%	24.6%	25.1%	23.8%	24.3%	23.7%
45 y más	24.9%	28.3%	29.2%	29.7%	30.2%	31.0%	31.7%
Escolaridad:							
Primaria	38.5%	38.4%	37.3%	36.7%	34.8%	34.8%	34.9%
Secundaria	35.2%	35.7%	36.1%	36.1%	36.4%	36.4%	36.1%
Profesional medio	17.2%	16.8%	18.3%	18.3%	19.0%	19.7%	19.7%
Nivel superior	8.9%	9.1%	8.9%	8.9%	9.7%	9.0%	9.0%
Ocupación por género							
Mujeres	55.2%	55.5%	55.9%	56.7%	56.3%	56.7%	57.3%
Hombres	44.8%	44.1%	44.1%	43.3%	43.7%	43.3%	42.7%
Asalariados	N.D.	62.5%	N.D.	63%	62.9%	61.9%	61.3%
Nivel de empleo							
Operativos	N.D.	92.7%	N.D.	94.0%	94.4%	93.9%	93.7%
Mandos medios	N.D.	2.8%	N.D.	3.0%	2.5%	2.7%	3.4%
Directivos	N.D.	4.5%	N.D.	3.0%	3.1%	3.4%	2.9%

N.D. No disponible

Fuente: elaboración propia con base al Observatorio Laboral 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 correspondientes al cuarto trimestre cada uno.

Una de las políticas económicas del presente sexenio en México fue la generación de empleos, sin embargo este compromiso no se ha cumplido en su totalidad. Se observa que del año 2006 al 2008 hubo una reducción significativa en el nivel de empleos generados, en el 2009 se empieza a incrementar, pero el repunte significativo se presenta en el 2010 con un incremento de 3.8 millones de empleos alcanzando un total de 6.4 millones lo cual trajo consigo beneficios significativos. La

caída fuerte de éstos se presenta al siguiente año con una reducción de 3.6 millones de empleos y es en el 2012 cuando se ve una ligera recuperación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012a). A pesar de estas condiciones, el nivel de ocupación en turismo en México está por arriba de los servicios profesionales, gobierno, transportación e industria extractiva.

En materia de ingresos -a pesar de las caídas en el año 2012- se logra observar un incremento, aunque este solamente representa 2.5 salarios mínimos y, considerando el nivel de precios, el incremento no es representativo. Si se hace una comparación con otros sectores, el turismo está tan solo por arriba de servicios profesionales con un promedio de ingresos de \$3.722,00 (289.4 dólares) y de la agricultura con \$2.691,00 (209 dólares), lo cual indica que aunque se generan más empleos en turismo el nivel de ingresos no dista demasiado de los sectores señalados. Y se ve totalmente desfavorecido si comparamos con la industria extractiva que en promedio tiene un ingreso de \$9.989,00 (776.7 dólares).

De todos los sectores de actividad económica, las ramas de turismo, transformación y construcción, emplean un alto porcentaje de jóvenes entre 16 y 24 años de edad, representando para el caso del turismo el 23.1%. Es preciso señalar que en este sector a la gente de 45 años y más se les está dando la oportunidad de seguir trabajando (a pesar de que en este sector la gente de 40 años es sinónimo de ser gente vieja), representando el 29.2% del personal empleado.

Respecto a los niveles educativos se identifica que el nivel primario representa el 36.4% y el secundario el 36%; lo cual indica que aún existen niveles muy bajos, lo cual repercute en el tipo de empleos que se están generando. Con formación a nivel profesional medio o con carreras técnicas se está contratando al 18.4% y con nivel superior tan solo ocupan al 9.07%. A pesar de ser tan bajos los niveles educativos para la contratación en este sector, se observa que del 2006 al 2012 en el nivel primario a disminuido del 38.5% al 34.9% y en los restantes niveles a incrementado el nivel de formación.

Lo anterior indica que una alta proporción de los empleos generados son a nivel operativo (93.7%); situación muy similar al resto de los sectores, específicamente a la agricultura, servicios profesionales, comercio, construcción y transportación. Los mandos medios representan el 2.88% y los directivos el 3.38% del total.

Dentro del sector, para el caso mexicano se ha señalado que el mayor número de empleados está constituido por mujeres, situación que sigue prevaleciendo (56.2%). A pesar de ello sigue siendo un sector muy vulnerable ya que son las que ocupan los puestos más bajos, salarios mínimos, menores oportunidades de crecimiento e incluso acoso.

Uno de los datos que permiten señalar que estos empleos son precarios y flexibles lo muestra el dato de que el 37.6% no son asalariados, es decir todos aquellos trabajadores que carecen de prestaciones como seguridad social, aguinaldo, vacaciones, etc.

Si bien se han generado empleos en estos últimos años, se observa que no se presentan las mejores condiciones como para poder señalar que el turismo genera empleos de calidad y con miras a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de este sector.

Por lo anterior, la teoría económica y las experiencias del pasado han mostrado que el dinamismo del turismo presenta cierto rezago respecto a la economía en su conjunto.

UN RECORRIDO POR LOS MERCADOS DE TRABAJO FLEXIBLES

Con el agotamiento del crecimiento y de los modelos de desarrollo de posguerra, desde la década de 1970 fue evidente que las más poderosas instituciones financieras y económicas internacionales debieron abocarse a enfrentar la crisis y a promover o incitar la edificación de un nuevo orden económico internacional (Laborgne & Liepitz, 1992; Rufin, 1991; Durand, 1993).

A las rigideces y altos costos operativos del régimen fordista en el centro, y de una taylorización heterogénea, tradicional e ineficiente en los países periféricos se comenzaron a contraponer patrones de acumulación y modos de regulación flexibles transformándose dicha flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional (Aquevedo, 2000).

El problema es que este gran viraje internacional, esta gran mutación, carece totalmente de inocencia o neutralidad y, por el contrario, tiene objetivos económicos y sociales bastante precisos: contribuir por un lado a una importante reducción de los costos de producción del sistema para acrecentar los márgenes de ganancia y, eventualmente, fortalecer o relanzar la acumulación de capital en un espacio internacional crecientemente globalizado y, por otro, que este esfuerzo recaiga principalmente sobre la fuerza de trabajo, obligándola por diversas vías a ceder una parte del excedente que llegó a controlar, a través del incremento de los salarios directos e indirectos, hasta comienzos de la década de 1980 (Aquevedo, 2000).

Esta nueva economía ha producido modificaciones profundas en los mercados de trabajo de cada país, haciéndolos cada vez más duales o segmentados. Se avanza hacia mercados caracterizados por un núcleo progresivamente declinante de trabajadores de mayor calificación y productividad, con contratos más estables o indefinidos, con coberturas sociales más amplias, con condiciones de trabajo más dignas y, desde luego, con salarios en promedio más altos y, por otro, por un sector o segmento de trabajadores de menor calificación y productividad, con contratos a tiempo parcial, temporales, o incluso sin contrato, y con salarios, en general, notoriamente más bajos (Rifkin, 1996).

Según la CEPAL (2000), este segundo sector del mercado de trabajo presenta todavía una porción minoritaria de la fuerza de trabajo global, no más del 30%; sin embargo, mientras el sector estable o protegido tiende a retroceder, el sector precarizado crece rápidamente, en especial durante la última década. Se trata del nacimiento y desarrollo de un segmento de trabajadores crecientemente precarizados tanto en sus relaciones contractuales con el empleador, cada vez con más frecuencia un empresario subcontratista, como en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y a sus niveles de salario.

En estudios de la OIT (2001) y de la CEPAL (2000), se constata que el grado de precarización resultante del crecimiento de los trabajadores temporales, con o sin contrato, ha aumentado en todas las ramas de actividad y en todos los países. En estos estudios se observa que este proceso ha sido relativamente más pronunciado en la actividad comercial y en los servicios. El menor aumento relativo de la precarización se observa en la industria.

Todo lo anterior es una breve reseña de lo que ha acontecido a nivel internacional, veamos ahora como se ha presentado este proceso de flexibilización en México.

La incorporación de México al proceso de globalización económica plantea nuevos objetivos de competitividad que obligan al país a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo.

México tuvo que buscar también nuevas salidas que hicieran frente al desgaste del modelo de sustitución de importaciones que se evidenciaron en los años de 1982 y 1995. Frente a este nuevo panorama se hacía necesaria en México una reestructuración económica que se sustentara en una flexibilidad consensuada propia de los modelos toyotista (Castilla & Torres, 1999), que involucrara al Estado, las cúpulas sindicales, las gerencias y en gran medida a los trabajadores.

La incorporación de México al proceso de globalización económica planteó nuevos objetivos de competitividad que lo obligaron a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo. Los retos de la modernización económica, si bien se intensificaron en México en los primeros años de los noventa, es un hecho que no comenzaron en 1994 –cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio (TLC) y se incorporó México a la Organización de Países para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) – sino que se iniciaron a mediados de la década de los años mil novecientos ochenta cuando la estrategia de crecimiento económico planteó la necesidad de conformar un escenario macroeconómico sano y estable para apoyar la capacidad de crecimiento productivo (Pérez Pérez, 2002).

La peculiaridad del fenómeno nombrado flexibilidad laboral radica en el hecho de que éste se torna como uno de los efectos más trascendentes en la reorganización entre capital y trabajo, en donde el escenario laboral se vislumbra sumamente complejo y ha impactado fuertemente a los

mercados de trabajo, los sistemas de seguridad social y de prestaciones, así como la adaptabilidad y eficiencia en los lugares de trabajo (Pérez Pérez, 2002).

Como puede observarse, el elemento que explica las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de flexibilidad en el mercado de trabajo. En este sentido se han presentado con cierta claridad algunas corrientes de opinión:

1. La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo. Durante las décadas de 1950 y 1960 el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones considerables que fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en el contexto económico de pleno empleo. Así los sistemas de protección social se fueron desarrollando hasta alcanzar niveles muy elevados de sustitución de ingresos que podían tener efectos negativos en el comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo. Se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido. A lo largo del periodo de expansión económica se fue produciendo de manera lenta pero acumulativa un proceso de rigidificación del marco socio-institucional del mercado de trabajo. Esto llevó a proceder a desregular el mercado de trabajo y dejar que fueran las fuerzas del mercado las que ofrecieran la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretendían conseguir mediante la intervención del Estado o de los sindicatos (Fina, 1984).

Frente al concepto de rigidez se contraponen el de flexibilidad como medio para resolver el problema del paro. Si el problema de la economía es la elevada tasa de paro, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo mediante la reducción de los salarios que, de acuerdo con la línea de razonamiento neoclásica elevará el nivel de empleo por lo que, la flexibilidad se presenta como el medio fundamental de eliminar la rigidez de los salarios a la baja (Pérez Pérez, 2002).

2. La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general. El nuevo contexto hacía inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial que antes, sin que ello condujera a una espiral inflacionista o a una compresión de beneficios, aplastada entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda, todo lo cual, a su vez, produciría finalmente una caída del empleo. En ambos casos, el no flexibilizar conduciría a un deterioro de los niveles de empleo, bien porque las empresas se verían obligadas a cerrar, o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo para, de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para estas dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a flexibilizar los mercados de trabajo. (Flexibilizar: reducción de las intervenciones institucionales, tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando mayores posibilidades para que actúen libremente las fuerzas del mercado).

3. La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial. Según Piore & Sabel (1990) se está frente a una nueva ruptura industrial, o más bien, se está viviendo la segunda ruptura industrial, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa destinada también a un consumo masivo.

El sistema productivo vigente hasta ahora se ha caracterizado por la utilización de una maquinaria muy especializada, de ahí que pudiera ser utilizada por una mano de obra muy poco cualificada, asignada a puestos de trabajo que se componían de un conjunto de tareas repetitivas predeterminadas que se podían realizar luego de un periodo relativamente corto de aprendizaje (Pérez Pérez, 2002).

Pero este sistema entra en crisis porque la demanda de productos es ahora más diversificada y hay una cierta individualización del producto y por determinados aspectos cualitativos. Esto indica una serie de producción más corta y conlleva una mayor diversidad del sistema productivo para poder modificar las características del producto y atender estos distintos requerimientos de la demanda.

Para algunos se está frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo frente al llamado trabajador flexible y en el mercado de trabajo a favor de una mano de obra flexible, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa.

Ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la des-especialización, la reespecialización, la polarización de las especializaciones, cambios en contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda, de versatilidad y movilidad del trabajo (Pollert, 1994).

El nuevo sistema será más flexible, requerirá de mecanismos distintos para conseguir la estabilidad en el empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más polivalente. Serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora (Piore & Sabel, 1990).

4. Corriente escéptica de la flexibilidad. La flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo. La cuestión consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder. Ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de flexibilidad ni, por tanto, una política flexibilizadora conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo sumo se conseguirá un cierto reparto del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo (Fina, 1984). Según esta corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las

verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y las medidas que pueden tomarse serían inoperantes.

A partir del análisis de estas corrientes se puede observar como se ha definido a la flexibilidad. Bajo la idea de flexibilidad las empresas han introducido durante los últimos años acciones como por ejemplo la descentralización de la producción en las grandes fábricas; sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas; introducción de máquina flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda; diversificación de la producción; políticas de diferenciación salarial en función de las cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo (Martín, 1995).

Hay que mencionar que, si bien al principio hubo rechazo por parte de las organizaciones de trabajadores a la flexibilidad laboral, al inicio de la década de 1980 se dio un cambio de actitud entre los interlocutores sociales y se reconoció que para contener el problema del desempleo y dar un nuevo impulso a la actividad económica, eran necesarios unos programas más amplios y una nueva manera de pensar respecto de la productividad, la organización del trabajo y el ambiente social interno a escala empresarial (Chávez, 2001).

Al evaluar la situación del empleo en los países de América Latina, el Banco Mundial (The World Bank) sostiene que la principal causa del desempleo en esta región del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales (The World Bank, 1995).

La OECD también se pronuncia a favor de la flexibilización del mercado de trabajo sosteniendo que, en un mercado de trabajo flexible en el que el empleo es poco regulado, no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por periodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar (OECD, 1992).

Esta idea de hacer más flexible el mercado de trabajo, también es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 1996).

En el debate laboral, la flexibilidad a nivel de la empresa ha adquirido gran importancia debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales (Chávez, 2001).

¿Y cómo es que se presenta la flexibilidad? Ésta, adopta varias formas que conviene distinguir:

1. *Flexibilidad externa*: es de tipo cuantitativa, que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades. La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo.
 - a) *La externalización*: Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. El concepto de flexibilidad externa agrupa las tareas subcontratadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, comedores, comercialización, e incluso servicios administrativos. Se trata del recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que comporta para la gran empresa una posibilidad de externalizar determinados costes y limitar su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la plantilla de trabajadores necesaria (Chávez, 2001).
2. *Flexibilidad interna*. Permite una aproximación más detallada a las prácticas empresariales, teniendo la siguientes subdivisiones:
 - a) *Flexibilidad cuantitativa interna*. Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización a tiempo parcial, etc. (Chávez, 2001). Las variables utilizadas para medir este indicador son: el ingreso de nuevos trabajadores, la separación de éstos de sus centros de trabajo, el tiempo de trabajo y la contratación de trabajo eventual o de mano de obra para trabajos fuera de la operación normal (Pérez Pérez, 2002).
 - b) *Flexibilidad funcional*. Se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción, lo que implica un trabajador polivalente, Se trata de que el trabajador pueda ser destinado a tareas diferentes de las que fue contratado y con ello adquiera mejores habilidades. Utiliza la movilidad interna entre los puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos y horarios, entre otras (González, 1999).
 - c) *Flexibilidad salarial*. Se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales (Pérez Pérez, 2002).

De estas formas de ver a la flexibilidad, la interna es la que da mayores elementos de análisis, involucrando básicamente la modernización del proceso de producción, la polivalencia de los trabajadores, los salarios, tiempo de trabajo, tipo de contratación, entre otros.

Con estas distinciones y analizando los orígenes de la flexibilidad laboral se puede deducir que estas reformas han llevado a que los trabajadores tengan otras condiciones laborales aunque no las más favorables, sino por el contrario, los están llevando a condiciones de pobreza, a una creciente segmentación y por consiguiente a una precarización.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez conocidas las diferentes teorías que abordan a los mercados de trabajo es importante comentar como cada una de ellas impacta en el mercado de trabajo del sector turístico de México y definir cuál dadas sus características, es la que podría analizar de manera puntual a este sector,.

En el caso de la corriente neoclásica, el turismo se ve como una actividad multifuncional rompiéndose así el primer postulado de esta corriente rompe. Sin embargo, el enfoque de capital humano se apega más a los mercados de trabajo del turismo. En muchas empresas de esta índole los años de estudio o el nivel educativo no son factores importantes para la contratación, más bien se guían por la experiencia. Esto se debe a que en su mayoría los puestos que se ofertan son operativos y, aunado a ello, dentro de la misma empresa les proporcionan capacitación que los va formando para desempeñar de mejor forma la responsabilidad encomendada. Incluso, les permite ser empleados multifuncionales ya que se les capacita para estar en diferentes áreas. Cabe hacer una distinción, los cargos directivos y administrativos casi siempre son ocupados por personas con mayor calificación o preparación y resulta ser que son los puestos a los que se les asigna un mayor salario. En este sentido, la teoría trata de dar una explicación a estas desigualdades, y no solamente en cuanto a salarios y puestos sino también respecto a género; a pesar de que en la actualidad tanto hombres como mujeres participan en este sector, el papel de la mujer sigue siendo aun relegado. Se afirma que es por la desigualdad de oportunidades educativas que ellas tienen aunque esto no siempre es así, hay otros factores que impiden su contratación o ser promovidas a otros puestos.

Este enfoque señala que la pobreza y el desempleo están en función del capital humano. Sin embargo, en la realidad se observa que aunque la gente tenga un nivel muy alto de estudios, domine idiomas y tenga experiencia en el mercado laboral, el número de puestos de trabajo que se ofertan no son suficientes para contratar a una elevada demanda de trabajo. Se presentan diferencias sociales muy significativas, no es el mismo salario y condiciones que tiene un trabajador del sector hotelero que uno que trabaje en agencias de viaje o en restaurantes, o incluso aquél que trabaje para un hotel de gran turismo que el que lo hace para un hotel de cuatro estrellas. Los niveles de flexibilidad que se presentan en cada uno de estos trabajos son diferentes y por consiguiente la precarización que se presenta también tiene sus desigualdades.

El enfoque presenta algunas fortalezas pero también algunas debilidades. La formación profesional no es el único factor que lleva a presentar altos niveles de pobreza ni de desempleo, va más allá de ese planteamiento, involucra a la misma política económica y social del país.

En cuanto a la segmentación de mercados de trabajo o institucionalista, el señalamiento principal es que los mercados son heterogéneos, afirmación que coincide con las peculiaridades del turismo. Cada empresa es totalmente diferente (hoteles, restaurantes, transportadoras, etc.) y por consiguiente las necesidades y tipo de servicio también, por lo que requieren de personas con características específicas para cada área. Al señalar que los involucrados no encuentran trabajo con igualdad de oportunidades, es muy cierto. Mientras algunos logran obtener un empleo bien remunerado con prestaciones, horarios flexibles y puestos a nivel administrativo, gerencial y directivo otros ocupan niveles más bajos como los puestos operativos rotando turnos, con salarios mínimos, sin contratos fijos y con el mínimo de prestaciones.

Esta corriente hace referencia al dualismo indicando que a los trabajadores se les observa como "capital" sobre todo en los casos cuando se les capacita, el empleador los ve como un factor fijo en la producción y eso no escapa al turismo. Al momento de ofrecer la capacitación el empleador considera que no puede dejar ir al trabajador porque fue un gasto generado para la empresa en lugar de verlo como una inversión que le va a reeditar más brindando un servicio de calidad.

Cuando se hace referencia a este dualismo se señala a la propia empresa de servicios turísticos y a los sindicatos. Esta relación que se genera lleva a imponer ciertas restricciones hacia el trabajador a pesar de que existe un sindicato que se supone protege a los trabajadores, se observa a partir de entrevistas con líderes sindicales del sector turístico de México que su función es mínima, realmente a la fecha no se tienen grandes avances en cuanto al sindicalismo. Lo único que hacen para aparentar cambios es crear ciertos programas de actividades recreativas y de salud, pero en cuanto a mejorar las condiciones de trabajo realmente no hay un avance. Se mantienen muchas de las prestaciones que ya existían pero ahora éstas se ven precarizadas por las condiciones económicas que guarda el país, por ejemplo el nivel de precios de la canasta básica se incrementa junto con los precios de una diversidad de productos, lo que ocasiona que esas prestaciones se vean mermadas.

Uno de los elementos centrales de esta corriente es la división que hace del mercado, la cual explica claramente la situación que se presenta en los mercados de trabajo del turismo. Se menciona el sector primario encontrando en éste a los puestos con mejores salarios, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo lo cual se ve reflejado en los puestos directivos, gerenciales y administrativos del turismo caracterizados por el nivel educativo y un estatus elevado que por supuesto, son los menos en comparación a la cantidad de puestos operativos que se generan.

Por otro lado se localiza al sector secundario (de acuerdo al dualismo) que particularmente es en donde se ubican los trabajadores del sector turismo. La mayoría de los trabajadores ocupan puestos operativos con salarios mínimos, constantemente se presenta rotación de personal que se da por los mismos bajos salarios, porque encuentran otras oportunidades de empleo. Las condiciones de trabajo precario se dan porque no le conviene al empleador que el empleado genere antigüedad, entre otros motivos.

Finalmente, mucho de esta segmentación tiene que ver con factores institucionales y estructurales: la propia organización, el gobierno, las normas aplicables al trabajo, los gremios sindicales que en conjunto han llevado a que el mercado de trabajo en el turismo se esté precarizando.

Respecto al enfoque nekeynesiano, se centra en la normatividad y en el sindicalismo tradicional. La idea es transformar a este sindicalismo pero a pesar de los “intentos” no se ha logrado avanzar, los trabajadores siguen bajo las mismas condiciones que en la década de 1970. Mejor dicho, en peores condiciones por el señalamiento que se hacía en párrafos anteriores.

Últimamente, la teoría marxista a partir de ésta surge la flexibilidad laboral, se habla de una degradación del trabajo observándose que en la mayoría de las empresas turísticas este fenómeno se está presentando. Se producen contrataciones en los niveles más bajos (camaristas, bell boys, meseros, entre otros) con salarios bajos, condiciones de trabajo precarias y no se valora el trabajo realizado por este tipo de trabajadores.

Se observa que de las cuatro teorías cada una aporta distintos elementos para poder analizar a los mercados de trabajo en el turismo. Sin embargo, una de la que más elementos aporta para el análisis es la de la “segmentación de mercados o institucionalista”; la misma que se sugiere retomar para analizar la flexibilidad y precarización laboral en estos mercados. A continuación se presenta una tabla que contiene los factores básicos que determinan la presencia de flexibilidad en la actividad turística en México, los que llevan a tener condiciones precarias. Estos factores se definen a partir de ese recorrido teórico que se hace de los mercados de trabajo en el sector, de la revisión de las cifras del observatorio laboral, del acercamiento que se tuvo con líderes sindicales así como de las opiniones vertidas por trabajadores del mismo sector; de los elementos que aportan las teorías económicas y de las características específicas de la flexibilidad laboral (Tabla 6).

Los anteriores factores caracterizan a muchos de los sectores productivos, sin embargo en el caso del turismo se tiene plenamente identificado que la flexibilidad laboral se presenta a partir de éstos, y permite señalar que son empleos que les ha llevado a tener ciertos niveles de precarización, específicamente hablando del salario. En este sentido se hace referencia al empleo precario que considera a todos aquellos trabajadores que perciben entre uno y dos salarios mínimos; y, en menor medida, también se hace presente el empleo precario que refiere a los que obtienen entre dos y cinco

salarios mínimos. Si a esto se suman las condiciones en las que trabajan, las mínimas prestaciones que obtienen y la inseguridad por perder su empleo en determinado momento, no es más que la precarización a la que se enfrenta el trabajador del sector turístico.

Tabla No. 6 Factores que determinan la flexibilidad laboral en el sector turístico en México

✓ Contratos temporales y/o inexistencia de contrato	✓ Trabajadores multifuncionales o polivalentes
✓ Menor calificación y cualificación para ser contratados	✓ Movilidad de trabajo (interna)
✓ Intensificación del trabajo	✓ Pérdida de prestaciones
✓ Polarización de especializaciones	✓ Variación de los horarios de trabajo
✓ Salarios bajos	✓ Subcontratación
	✓ Variación de los horarios de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Estas condiciones en general se han presentado en todos los sectores económicos y en específico en el sector turístico de México. En este sentido desde hace varios años se ha ido observando que la economía mexicana está operando con una ley laboral obsoleta (de la década de 1960) y esto le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Sin una reforma de fondo México no podrá mejorar su baja productividad laboral, ni dar un impulso fuerte al empleo de los jóvenes, ni a la incorporación de las mujeres y las personas con capacidades diferentes a la actividad económica del país (OCDE, 2012).

Ante esta situación se está trabajando la reforma laboral 2012 que propone lo siguiente: Prevé nuevas modalidades de contratación a prueba y de capacitación inicial de hasta seis meses, ambas improrrogables, así como contratos por temporada. Todas estas modalidades con salario, prestaciones, seguridad social y antigüedad. Prohíbe todo tipo de discriminación así como solicitar certificados de ingravidez para contratar. También prohíbe el despido por embarazo y reconoce el teletrabajo y lo considera como trabajo a domicilio (STPS, 2012b).

Lo anterior lleva a señalar que con esta reforma se prevén efectos duales: estimula la formalización laboral, pero también mayor explotación del trabajo; certeza en el empleo y por otro lado mayor nivel de precarización, salarios por hora. Esta reforma de cierta forma permitirá identificar otros factores que contribuyan a definir las características de los nuevos perfiles laborales en el sector turístico de México, pero seguramente perfiles bajo las mismas condiciones de flexibilidad y de precarización laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R.** (2005) "Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo". Herramienta Ediciones, Buenos Aires
- Aquevedo, E.** (2000) "Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina". Papeles de población 6(26): 89-107

- Banco Interamericano de Desarrollo - BID** (1996) "Progreso económico y seguridad social en América Latina". Washington
- Blau, F. & Jusenius, C.** (1981) "Economist approaches to sex segregation in the labor market: an appraisal". In Blaxall, M. & Reagan, B. (edit.) Women and the workplace. The University of Chicago Press, Chicago pp. 1074-1089
- Bosch, J. & Suárez, S.** (2004) "La importancia de la generación de empleo como dinamizadora del desarrollo local en un centro turístico. Caso San Carlos de Bariloche". Aportes y Transferencias 8(002): 25-44
- Braverman, H.** (1974) "Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century". Montly Review, New York
- Bueno, C.** (1994) "Flor de andamio. Los oficios de la construcción de vivienda en la Ciudad de México". CIESAS, México
- Camacho, M. & Lunar, L. R.** (2009) "Empleo juvenil y actividad turística en la isla de Margarita". Cuadernos de Turismo (23): 11-30
- Campos, G.** (2003) "Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad". Aportes y Transferencias VIII(023): 101-111
- Castilla, B. & Torres, B.** (1999) "Las relaciones laborales en Yucatán". Cambios en las relaciones laborales Vol. 2 pp. 103-110
- Chávez Ramírez, P.** (2001) "Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto". Aportes y Transferencias VI(017): 57-72
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL** (2000) "La brecha de la equidad". Naciones Unidas.
- Durand, J.** (1993) "Vers un nouveau modèle productif". Syros, París
- Edwards, R.** (1979) "Contested terrain. The transformation of the workplace in America". Basic books Inc, Nueva York
- Fina Sanglas, L.** (1984) "La flexibilización de los mercados de trabajo". Economistas 2(11): 21-39
- Freyssinet, J.** (1998) "Definición y medición del desempleo". En Gautié, J. & Neffa, J. C. (Comps) Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos. Lumen/Humanitas, Buenos Aires, pp. 9-13
- González, S.** (1999) "Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en el Estado de México". Cambios en las relaciones laborales 25(2): 16-32
- Gutiérrez, E.** (1999) "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México 1983-1998". Papeles de población 5(021): 21-55
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática - INEGI** (1999-2004) "Cuenta Satélite de Turismo de México". Versión disponible en www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/scn/c_anuales/c_satelitetur/default.aspx. Consultado el 05/06/2013
- INDEC -Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina** (2005) "Encuesta permanente de hogares". versión electrónica disponible en www.indec.mecon.ar Consultado el 18/05/2012

- Laborgne, D. & Lipietz A.** (1992) "L'après fordisme: idées fausses et questions ouvertes". Problèmes économiques, La documentation Française, Paris
- Mathieson, A. & Wall, G.** (1999) "Turismo: Repercusiones económicas, físicas y sociales". Trillas, México
- Martín Artiles, A.** (1995) "Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical". Consejo Económico y Social, Madrid
- Méndez, A. M. & Trejo, O. S.** (2004) "Condiciones de trabajo y calificación laboral en turismo: cuatro estudios de caso en restaurante". Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), México
- Molina, S.** (1994) "Modernización de las empresas turísticas". Diana, México
- Neffa, J.** (2006) "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos. Fondo de Cultura Económica (FCE), Ciudad de México
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE** (1992) "The jobs study. Part II. The adjustment potential of the labor market". Paris Versión electrónica http://www.researchgate.net/publication/44818660_The_OECD_jobs_study_evidence_and_explanations_Part_2_The_adjustment_potential_of_the_labour_market Consultado el 05/06/2013
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE** (2012) "Perspectivas OCDE: México reformas para el cambio". Versión electrónica disponible en www.oecd.org/centrodemexico Consultado el 30/04/2012
- Organización Internacional del Trabajo - OIT** (2001) "El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo". Versión electrónica http://sistemanacionaldecapacitacion-turismo.stps.gob.mx/sncst/pdf/9_desarrollo_recursos_humanos_empleo_mundializacion.pdf Consultado el 25/04/2012
- Oliva, M. & Schejter, C.** (2006) "El empleo en las ramas características del turismo en Argentina." Apuntes y transferencias 10(2): 36-68
- Pérez Pérez, G.** (2002) "Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000". Contaduría y Administración 204: 33-53
- Piore, M.** (1983) "The important of human capital theory to labor economics, a dissenting view". Documento para la Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, New York
- Piore, M. & Sabel, Ch.** (1990) "La segunda ruptura industrial". Alianza Universidad, Madrid
- Pollert, A.** (1994) "¿Adios a la flexibilidad?" Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid
- Rifkin, J.** (1996) "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era". Paidós, México
- Rodríguez, F. & Brown, F.** (2012) "El proceso de innovación en el sector de alojamiento turístico mexicano". Estudios y perspectivas en turismo 21(2): 372-387
- Rodríguez, O.** (2008) "Caracterización de los mercados de trabajo en la ZMMT 1995-2003". En Del Moral, L.; Mejía, P. & Rodríguez, O. (Coord.) Actividad económica regional en el Estado de México. Secretaría de Desarrollo Económico, México, pp. 175-207
- Rufin, J. C.** (1991) "L'empire et les nouveaux barbares. Rupture Nord-Sud. J. C. Lattès". Hachette, Paris

Secretaría de Turismo (2000) “El empleo en el sector Turístico de México”. SECTUR, México

Secretaría de Turismo (2001) “Programa Nacional de Turismo 2001-2006. El turismo, la fuerza que nos une”. SECTUR, México

Secretaría de Turismo (2002) “El Turismo en México 2002”. Versión electrónica disponible en http://www.sectur.gob.mx/wb2/sector/sect_Estadisticas_del_Sector 31 de agosto de 2008

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012a) “Panorama del Empleo”. Versión electrónica disponible en <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/work/sites/ola/resources/LocalContent/851/4/> Consultado el 03/03/2012

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012b) “Reforma laboral 2012”. Versión electrónica disponible en www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html Consultado el 12/12/2011

Sollova, V. & Baca, N. (1999) “Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino”. Papeles de Población 5(020): 69-88

The World Bank (1995) “Labor and economics reforms in Latin America and the Caribbean, Regional perspectives on world development report”. Versión electrónica http://books.google.com.mx/books/about/Labor_and_economic_reforms_in_Latin_Amer.html?id=eQ2fwKOJUYIC&redir_esc=y Consultado el 13/01/2012

Toharia, L. (1983) “El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones”. Alianza Universidad, Madrid

Recibido el 10 de septiembre de 2012

Reenviado el 06 de noviembre de 2012

Aceptado el 20 de noviembre de 2012

Arbitrado anónimamente