

DESAFIOS Y DERROTOS DE LOS ESTUDIOS LABORALES EN TURISMO MÉXICO: EL TEMA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Víctor Vladimir Sánchez Mendonza *

Carlos Alberto Olivarría Núñez**

Resumen: El presente artículo plantea los desafíos, derroteros y los vacíos que presentan investigaciones académicas sobre temas laborales, como la flexibilidad laboral en la industria turística. Nuestras preocupaciones se centran en la falta de estudios laborales, que ayuden a explicar las transformaciones en las dinámicas sociales que se presentan en el mercado laboral turístico, y las implicaciones que de ellas surgen, por ejemplo en el contexto laboral de Mazatlán, Sinaloa (México). En el artículo también se hace un recorrido breve del contexto internacional y nacional, donde se identifican algunas perspectivas teóricas sobre la flexibilidad laboral en esos niveles hasta llegar a lo local. Asimismo, se mencionan algunos estudios sobre temas laborales en el turismo y se hace énfasis en la importancia de vincular la flexibilidad laboral y sus implicaciones en la calidad de vida de los trabajadores del sector hotelero, como una de las temáticas que presentan grandes desafíos en las líneas de generación del conocimiento. Las conclusiones son que los derroteros que se presentan en los estudios laborales del sector turístico, en distintos escenarios, son el resultado de pocas investigaciones desde diversos enfoques como: sociológico, antropológico, turístico, entre otros, particularmente en el contexto nacional de México y local de Mazatlán. Mientras que los desafíos son llenar esos huecos en el conocimiento, facilitar el acceso de los trabajos y que no permanezcan como un "acervo de lujo" debido a la falta de consulta en estos temas por investigadores, y diversificar los programas de posgrado con líneas de generación del conocimiento con estas temáticas.

Palabras clave: Estudios Laborales. Flexibilidad Laboral. Turismo. Mazatlán (México).

THE ROUTES AND CHALLENGES IN THE WORK FORCE STUDIES IN TOURISM IN MÉXICO: THE CASE OF LABOR FLEXIBILITY

Abstract: This article discusses the challenges, routes and gaps presented in academic research on labor studies in tourism, such as labor flexibility in the tourism industry. Our concerns focus on the lack of labor studies that help explain the changes in the social dynamics that occur in the tourism labor market, and the implications that arise from them. In the article a brief tour of international and national context, where some theoretical perspectives on labor flexibility at these levels are identified going down until to the local level, where we can use, as an example, the employment context of Mazatlán, Sinaloa (México). One of the themes that present great challenges in knowledge generation lines is the importance of linking labor flexibility and its implications for the quality of life of workers in the hotel industry. Our conclusions are that the routes that are presented in the labor studies of the tourism sector, in different scenarios, are the result of little research from diverse approaches as: sociological, anthropological, tourist among others, particularly in the national context of Mexico and the local of Mazatlán. While the challenges are to fill these gaps in knowledge, facilitate access to jobs and not remain a "luxury collection" due to the lack of consultation on these subjects by researchers, and diversify postgraduate programs with lines of Generation of knowledge with these themes.

Keywords: Labor Studies. Labor Flexibility. Tourism. Mexico.

(DES)CAMINHOS E DESAFIOS DOS ESTUDOS SOBRE O TRABALHO NO TURISMO NO MÉXICO: O TEMA DA FLEXIBILIDADE TRABALHISTA

Resumo: Discutem-se aqui os caminhos e os desafios apresentados nas pesquisas acadêmicas sobre a flexibilidade trabalhista no turismo. A questão central centra-se na falta destes estudos, os quais poderiam ajudar a explicar as transformações nas dinâmicas sociais que se apresentam no mercado trabalhista turístico e os envoltimentos que delas surgem. Faz-se um breve percurso do contexto internacional e nacional, onde se identificam algumas perspectivas teóricas sobre a flexibilidade trabalhista nesses níveis até chegar ao local, exemplificando com o contexto trabalhista de Mazatlán, Sinaloa (México). Ainda cumpre ressaltar os grandes desafios nas linhas de geração do conhecimento, que neste caso, estão mais concentradas na flexibilidade trabalhista e seus envoltimentos na qualidade de vida dos trabalhadores do setor hoteleiro. Os resultados mostram que as rotas laborais do sector do turismo, em diferentes cenários, são o resultado de uma pesquisa limitada de várias abordagens, como sociológico, antropológico, turismo, entre outros, particularmente no México e em Mazatlán. Por outro lado, os desafios são preencher esses vazios de conhecimento, facilitar o acesso ao trabalho e a não permanência do tema como um "acervo de luxo", devido à sua omissão nos interesses dos pesquisadores, ainda tem-se a necessidade de diversificação de programas de pós-graduação com linhas geração de conhecimento nestas questões.

Palavras-chave: Estudos do trabalho. Flexibilidade trabalhista. Turismo. México.



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial-Sem Derivações 4.0 Internacional.

* Doctor en Ciencias Sociales, Maestro en Ciencias Sociales con énfasis en Desarrollo Regional y Licenciado en Comercio Internacional. Docente de la Escuela de Turismo en Universidad Autónoma de Sinaloa en Mazatlán, Sinaloa, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores SIN (CONACYT) y de la Red de Investigadores y Centros de Investigación Turística en Turismo del Instituto de Competitividad Turística de la Secretaría de Turismo, México. [victor0113@hotmail.com]

**Licenciado en Turismo por la Escuela de Turismo y Maestro en Ciencias Sociales con énfasis en Estudios Regionales, ambos por la Universidad Autónoma de Sinaloa/UAS. Ex-becario CONACYT. [caolivarría@gmail.com]

Editor Chefe/Editor-in-chief: PhD Thiago D. Pimentel (UFJF).

Editores Científicos Convidados/ Invited Scientific Editors: Stella Maris Amaiz Bume & Alfredo César Dachary (UDG).

Recebido em 23 de Setembro de 2016; aceito em 28 de Novembro de 2016; publicado online 31 de Dezembro de 2016.

Received on September 23, 2016; accepted on November 28, 2016; published online on December 31, 2016.

Seção revisada às cegas por pares/Double bind review section.

1 ANTECEDENTES: LA IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS LABORALES EN EL TURISMO

Lo primero que se nos puede venir a la mente es preguntarnos ¿Por qué realizar estudios laborales relacionados con el Turismo y su importancia económica, política y sobre todo social?

Sisto (2009), sugiere que el trabajo ha sido una de las principales formas de vinculación social debido a que forma parte fundamental en el pilar de las organizaciones de las sociedades modernas, al soportar ciertas formas de sociabilidad basadas en la estabilidad y la pertenencia colectiva, participando en la construcción de identidades sociales afines. En ese sentido, Gorz (1991) también plantea que es en el trabajo, donde el sujeto consigue una existencia y una identidad social, ya que gracias a él, es que el trabajador se inserta en una red de relaciones e intercambios que le posibilitan medirse y encontrarse con otros. Asimismo, afirma:

La característica esencial de este trabajo –el que tenemos, buscamos u ofrecemos – es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos. Por el trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una profesión)” (Gorz, 1991: 26).

A su vez, Sennett sostiene que: “La aprehensión del trabajo se ha introducido en todas partes, y ha desleído la autovaloración, dividido familias, fragmentado comunidades y alterado la química del trabajo” (Sennett, 2006:101) y agrega, que en las sociedades contemporáneas: “En lugar de turnos fijos que varían de un mes a otro, la jornada de trabajo es un mosaico de gente con horarios diferentes y más personalizados.” (Ibíd: 58,59).

De acuerdo con Sennett, las condiciones laborales que se generan a partir del trabajo flexible, también se caracterizarían por su incapacidad de generar proyectos de vida a largo plazo. Este mismo autor señala que la flexibilidad del trabajo y los modos de comportamientos asociados, caracterizados por la falta de compromiso a largo plazo, el inmediatez, la débil lealtad, el juicio

basado en la conveniencia individual pero no en la colectiva, se involucran en todas las relaciones interpersonales del sujeto poniendo en riesgo la propia conformación del carácter así como el desarrollo de vínculos sociales estables y duraderos.

Los planteamientos propuestos por Gorz (1991), Sisto (2009) y Sennett (2006), dentre otros, son importantes debido a que estos autores perciben algunas de las implicaciones sociales del mundo del trabajo. El vínculo social de identidad, pertenencia y cohesión social que da el trabajo son insoslayable abordarlos, debido a que se les debe prestar importancia a los individuos. Así pues, el alto contenido social que emana de las relaciones de poder y de dominio, entre los actores sociales, y que se derivan del trabajo, debe ser estudiado y profundizar en ello.

Por lo cual, es necesario que profundicemos en la perspectiva teórica, surgimiento e importancia de los estudios realizados sobre la flexibilidad laboral para ver de qué trata este concepto y sus efectos que se pueden presentar en las empresas como para los trabajadores.

2 PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Sánchez (2001) y Lagos (1994), señalan que en los inicios de los años 80 surgió la flexibilidad laboral¹ en los países industrializados, y en algunos países en desarrollo, como consecuencia del deficiente desempeño económico de comienzos de los años ochenta caracterizado por un estancamiento económico y mayores niveles de desempleo e inflación.

De acuerdo con Sánchez (2001), ante los cambios suscitados en el mercado laboral, se dio un cambio en la actitud, por parte de las organizaciones de trabajadores respecto a la flexibilidad del mercado laboral, entre los interlocutores sociales, y se reconoció que para contener el problema del desempleo y dar un nuevo impulso a la actividad económica se necesitaban programas más amplios y una nueva manera de pensar respecto a la productividad, a la organización del trabajo y el ambiente social interno a escala empresarial. Lo que suponía romper con la rigidez de los mercados laborales².

¹ Para Ibarra et al (2009), la flexibilidad laboral se puede explicar desde 3 diversos enfoques o vertientes como el institucional del mercado de trabajo, otra señala que la flexibilidad se dio como resultado de cambios en el contexto económico general (Fina, 2001; Blanchard, 2004; Nickell, Nunziata y Ochel 2002), y una 3 tercera explicación sugiere que la flexibilidad en el mercado de trabajo se dio como resultado de cambios en

el sistema de producción de tipo fordista (Pollert,1994;Trehan,2003;Blanchard 2004; Blanchard y Wolfers, 2000).

² La rigidez del mercado de trabajo se refleja en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y la cantidad y calidad de los recursos humanos. La rigidez del mercado de trabajo es resultado de limitaciones institucionales, políticas sociales, legislación, acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales.

Cabe decir que el concepto de flexibilidad laboral es un concepto polisémico, es decir, posee diferentes definiciones y no tiene un significado preciso por lo que se debe hacer uso de la hermenéutica, para que facilite la comprensión de su significado y sus implicaciones en el contexto actual, pero, se muestra la definición que propone la Organización Internacional de Trabajo (2000) como "la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa"; por otro lado, Sennett habla de la FL de una manera diferente y enfocada en la fragmentación social al considerar que:

"la aprehensión del trabajo se ha introducido en todas partes, y ha desleído la autovaloración, dividido familias, fragmentado comunidades y alterado la química del trabajo" (Sennett, 2006: 101) y agrega que "en lugar de turnos fijos que varían de un mes a otro, la jornada de trabajo es un mosaico de gente con horarios diferentes y más personalizados" (Ibid: 58-59).

Existe un debate muy amplio³ sobre el concepto de precariedad laboral y sobre su similitud con el concepto de flexibilidad laboral desde los años ochenta pues autores (Bouzas, 2008; Castells, 1999; De la Garza 2003b; Ianni, 1999; Rifkin, 1996; Sánchez, 2001; Sennett, 2006, entre otros) han tratado ambos conceptos para redefinir políticas públicas enfocadas en las relaciones laborales y sus efectos en la sociedad. Sin embargo, más allá de los conceptos y las políticas públicas están los altos costes sociales que provoca la flexibilidad en el empleo y que conllevan a la precarización del empleo.

Arancibia (2011) señala que dentro de la flexibilidad laboral se pueden encontrar las denominadas flexibilidad interna (en la que se encuentran la flexibilidad salarial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, la flexibilidad en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional) y la flexibilidad externa que se refiere a los distintos tipos de contratación. Todo esto como parte del proceso de acumulación flexible que surgió ante la crisis del capitalismo y del sistema de producción fordista en masa dando paso al sistema de producción flexible.

Por lo tanto, para flexibilizar el mercado de trabajo es necesario eliminar una serie de normas y reglamentaciones que impiden absorber la oferta de mano de obra y adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico y la competencia externa. Lagos, R. (1994).

³ Las características que describe el concepto de precariedad laboral, y cuyo enfoque es de tipo social, son la inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de

Por otro lado, Díaz (1996) señala que la flexibilidad en el mercado de trabajo puede ser abordada desde la visión de dos grandes modelos en las relaciones de trabajo: una desde un tipo macroeconómico (la cual se refiere a la capacidad y tipo de adaptación del sistema productivo); y desde lo microeconómico, que alude a la adaptación de la empresa a las condiciones cambiantes de su entorno económico.

Mientras que Echeverría y López (2006), señalan que el impacto de la flexibilidad laboral puede ser abordado desde una dimensión productiva pero también, en el ámbito personal y social de los trabajadores por lo cual ellos la estudian desde dos puntos de vista:

- 1.- Como un fenómeno empresarial caracterizado por la innovación en la forma de contratar, utilizar, organizar y administrar el trabajo y,
- 2.- Como las diversas necesidades de acomodo vital que experimentan los trabajadores al combinar el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la vida extra laboral; el impacto personal, social y familiar de los cambios flexibles en la organización del tiempo de trabajo. De esta forma, la flexibilidad laboral se revela como un fenómeno que toca al conjunto de la vida; sus espacios individuales y sociales, con efectos marcados sobre el bienestar, la salud, la calidad de vida familiar y la calidad del descanso, del uso del tiempo no trabajado (Echeverría y López 2006).

Como se puede observar existen distintas posturas teóricas que ligan a la flexibilidad laboral⁴ y sus impactos, con las modificaciones en los sistemas de producción, las formas de contratación de las empresas y los impactos que afectan a la vida de los trabajadores.

2.1 La Flexibilidad Laboral: perspectivas teóricas en México

De acuerdo con Bouzas y De la Garza (1998), los principales estudios sobre la flexibilidad laboral han sido orientados a la industria maquiladora nacional donde buena parte de ellos se enfocan hacia las plantas de ensamblaje de automóviles, autopartes, fábricas textiles y aquellos sectores donde la mano de obra de la mujer toma un papel fundamental sobre todo en el norte del

reconocimiento profesional, entre otras, y han sido particulares de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo.

⁴ Miguélez (2010) señala que la flexibilidad del trabajo es una estrategia que las empresas utilizan frente a una competitividad mucho más global desde hace décadas y tiene dos caras: una económica y la otra política. En la primera la flexibilidad permite controlar mejor los costes de la producción mientras que en términos políticos, lo que se obtiene es controlar las demandas de los trabajadores y de sus organizaciones.

país. Estos estudios se basan sobre relaciones obrero-patronales, sindicales, identidad colectiva, precariedad en el empleo, entre otros. Estos mismos autores plantean que la flexibilidad laboral ha sido estudiada en México, a partir de la mitad de la década de los años ochenta, desde 6 enfoques de análisis los cuales son los siguientes:

- 1) Un primer enfoque se da desde la perspectiva regulacionista donde algunos de los estudiosos (Gutiérrez, 1988; Hernández, 1990), se enfocaron en las razones estructurales.
- 2) Otro enfoque se aborda desde la visión del espacio de la relación laboral, su vínculo entre los actores sociales y las particularidades que la flexibilidad en el empleo presentaba en México (De la Garza, 1990 y 1993).
- 3) Mientras que Quintero, 1993; Martínez, 1992; Carrillo, 1990; y Covarrubias, 1993 toman en cuenta las expresiones sectoriales o regionales y las diferencias geográficas o de rama.
- 4) Por su parte Carrillo, 1993; Bouzas, 1992; Montiel, 1993; Guzmán, 1992; Bensusan, 1990b y Herrera, 1992 toman en cuenta los estudios de caso para enriquecer la información empírica sobre el problema y replantear hipótesis teóricas provenientes de los marcos teóricos globales sobre la reestructuración productiva.
- 5) Otro enfoque tiene que ver con el papel de Estado en el papel flexibilizador (Bensusan, 1995); y
- 6) el último enfoque que se estaba debatiendo, hasta 1998 y la actualidad (De Buen, 1989,1995; Bensusan, 1995; De la Garza, 1995; Fuentes, 1994; Bouzas, 1988 y 1996), es sobre las posibles modificaciones al marco jurídico laboral y sus repercusiones en la flexibilidad en el empleo en México.

Lo cual está sucediendo actualmente en México con la Reforma Laboral que se institucionalizó en 2012 y, cuyas implicaciones en los diversos sectores de la economía y la sociedad, valen la pena debatirse y estudiarse.

Como se puede observar desde la mitad de los años ochenta se ha estado analizando la flexibilidad en el empleo, en México, desde diversas perspectivas, dada la complejidad del fenómeno, y en distintos contextos en el tiempo y el espacio. Sin embargo, son escasos los estudios que se dediquen a las investigaciones laborales en el turismo de manera especializada, en México ni en Mazatlán, ni de la flexibilidad laboral o de problemáticas

laborales particulares de este sector. Más adelante mencionaremos algunos que hemos encontrado y las dificultades que se nos presentaron para encontrarlos.

Así pues, en este análisis conceptual de la flexibilidad laboral, se han encontrado elementos teóricos que indican que este concepto está ligado a temáticas sociales como la calidad de vida⁵ y está acarreado problemas que limitan que los trabajadores puedan tener una vida mejor en cuestiones materiales o se sientan satisfechos en sus necesidades materiales y emocionales. Pero ¿cómo se vinculan o relacionan la flexibilidad laboral con el turismo, sus implicaciones y efectos hacia los trabajadores del sector turístico?

2.2 EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y NACIONAL DEL TURISMO

De acuerdo con una nota del periódico español El País, en septiembre de 2013, el secretario general de la Organización Mundial del Turismo (OMT), Taleb Rifai declaró en España, que el turismo en ese año estaba generando más ingresos y puestos de trabajo que otros sectores tradicionales. También señaló que era uno de los sectores económicos con más resistencia y con personas con gran capacidad para sobreponerse a periodos de dolor emocional y traumas. Por último, Rifai enfatizó que el turismo es capaz de reducir la pobreza y apoya el desarrollo.

Asimismo, la OMT (2015) aseguraba que el turismo es uno de los principales motores de la economía y de la prosperidad en el mundo, y uno de sus mayores retos es coadyuvar con la atenuación de la pobreza a nivel global. Es por ello, que enfocar el poder de creación de riqueza del turismo hacia las personas más necesitadas es una tarea inmensa y una extraordinaria oportunidad.

Ahora bien, para resaltar la importancia del turismo a nivel global y su relevancia es necesario decir que el turismo en el mundo representa una de las actividades económicas más importantes por su gran dinamismo y capacidad de desarrollo. Las cifras lo constatan, ya que participa con el 9.8 % del Producto Interno Bruto (PIB) y emplea a 276, 845,000 personas⁶ en todo el mundo, lo cual significa un 9.4 % del empleo mundial. Esto durante 2014, y de acuerdo con la World Travel & Tourism Council

⁵ De la Herrán y Arita en Beraud Lozano (2008) indican que la calidad de vida es un proceso (que involucra el desarrollo de habilidades y capacidades requeridas para funcionar en sociedad, y que se va dando según las necesidades del individuo y las exigencias del medio) que evoluciona y transforma las condiciones objetivas de vida mediante la vida

de los individuos; en lo subjetivo sugiere que el individuo tenga su propio juicio sobre la satisfacción con la vida y los sentimientos de bienestar a cerca de los niveles de felicidad.

⁶ Incluyendo los empleos indirectos.

(2015)⁷. Asimismo, el organismo indica que el sector de viajes y turismo generó 100 millones de empleos directos.

En el caso de México⁸ y, de acuerdo con el sistema nacional de la información estadística del sector turismo de México (DATATUR, 2015)⁹, en el cuarto trimestre de ese año hubo 3.8 millones de personas empleadas en el sector turismo en este país. Resaltando que dicha cifra representa un máximo histórico en toda la serie del empleo turístico.

Y es que en el caso de México, el gobierno entrante de Enrique Peña Nieto, en 2012, propuso como metas principales (en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018), mejorar la economía del país, la seguridad pública, la imagen internacional, captar más inversión extranjera directa, la reducción de la pobreza, la generación de empleos, entre otras. Para ello, el gobierno incluyó al turismo como su brazo derecho para lograr algunas de estas metas sobre todo en las económicas.

Asimismo, el 13 de febrero de 2013, el Presidente de la República dio a conocer la Política Nacional Turística (PNT)¹⁰ y las directrices que guiarían el sector turístico durante los siguientes años, con la finalidad de aprovechar el potencial turístico de México, generar una mayor derrama económica en el país y hacer del turismo una verdadera palanca del desarrollo y bienestar social. Así pues, en el discurso del Estado actualmente el turismo se posiciona como un impulsor para el crecimiento económico del país y como un motor para el desarrollo y el bienestar social. Todavía, para lograr lo anterior el Estado se ha visto en la necesidad de establecer un marco regulatorio que favorezca la obtención de dichas metas.

Es ese mismo marco regulatorio el que está creando condiciones que favorezcan que las condiciones de vida y de empleo de los trabajadores del turismo y la hotelería se vayan degradando paulatinamente. Un ejemplo de ello, es la *Reforma Laboral 2012*¹¹ concretada en México y que el

gobierno mexicano justificó a través del diagnóstico del mercado laboral del país propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. En él, se señala:

“Resulta impostergable impulsar políticas públicas que propicien la generación de empleos y demerencias formales, para brindar certidumbre a los trabajadores en el acceso a los mecanismos de previsión social. Asimismo, reducir los costos que enfrentan las empresas al emplear a trabajadores formales, permitiría aprovechar a plenitud el potencial de la fuerza laboral”. PND, 2013-2018).

Para los empresarios y el gobierno federal en México la flexibilidad en el empleo es positiva pues el secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida (2015), aseguró que la flexibilización del empleo fue uno de los beneficios de la reforma laboral de 2012 que ha impactado principalmente a mujeres y jóvenes¹². El funcionario comentó, además, que la flexibilización provocó que la gente accediera “más rápido” a un “empleo digno” y destacó que uno de los mayores logros de la reforma es que en 17 meses consecutivos no se ha presentado ni una sola huelga en el país. De la misma manera, aseveró que al introducir estos mecanismos de flexibilización permitió que en 2013, el empleo formal creciera el doble que la economía pues este lo hizo en un 2.9% mientras que la economía lo hizo en un 1.4%. En 2014, la economía creció en 2.1% y el empleo creció en 4.3%. Es decir, en ambos años el empleo creció a un ritmo que duplicó el crecimiento de la economía (Ibíd.).

A 3 años de la implementación de esta reforma está teniendo implicaciones negativas en la calidad de vida de los trabajadores que tenían un empleo formal al reestructurarse sus contratos colectivos de trabajo modificando sus condiciones laborales y prestaciones sociales.

En contraste, las nuevas plazas laborales surgidas de esta reforma laboral traen nuevas características en

⁷ (WTTTC).-World Travel & Tourism Council. (2015). “El impacto comparativo económico de viajes y turismo.” Obtenido en: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic%20impact%20research/regional%202015/world2015.pdf>. Consultado: 08/04/2016.

⁸ De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) hasta el año 2014 el turismo aportaba el 8.7% del Producto Interno Bruto (PIB) y generaba 2.3 millones de puestos de trabajo que representaban el 5.9% del total nacional.

⁹ Véase DATATUR 2015. Empleo Turístico.

¹⁰SECTUR 1er Informe de Labores (2012-2013).Disponible en<file:///C:/Users/OLIVARRIA%20NU%C3%91EZ/Downloads/SECTUR_1ER_INFORME_LABORES_2013.pdf> Consultado el 24/06/15

¹¹ De acuerdo con la cámara de Diputados y el Diario Oficial de la Federación, el día 30-Nov-2012 se reformaron los artículos 2o; 3o; 4o,

fracción I, inciso a); 5o, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III; 51, fracción II; 56; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones I y V; 134, fracción II; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedar como “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores” correspondientes a la Ley Federal del Trabajo.. Obtenido en: < http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/actual/2012_2.htm> Consultado el día 02/01/16.

¹² Proceso. (2015). Reforma laboral detonó “empleo digno”, presume Navarrete Prida. Obtenido en < <http://www.proceso.com.mx/?p=398245>> Consultado el 02/04/2015.

comparación con las plazas de la reforma laboral anterior. Tales características se manifiestan en una mayor volatilidad del empleo, facilidades de contratar de forma segura por las empresas contratantes, y se han presentado problemas para que los trabajadores obtengan las necesidades básicas tanto en sus remuneraciones económicas como de seguridad social al momento de desempeñar una actividad remunerada.

Si bien, con esta reforma laboral se promueve el empleo a mujeres embarazadas, se facilita el primer empleo para los jóvenes y las personas con capacidades diferentes también se están promoviendo facilidades de contratación y de despido de los trabajadores, las reestructuraciones empresariales, la desprotección sindical, la inestabilidad, la inseguridad social y laboral. Lo cual afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Observamos que la reforma laboral es el instrumento político, y el vehículo que utiliza el neoliberalismo para implementar la flexibilidad laboral como estrategia de acumulación de capital. Se plantea lo anterior dado que en estas políticas laborales la flexibilidad en el empleo es el ingrediente principal, como una estrategia de competitividad empresarial, que maximice la rentabilidad, y que coadyuve a reducir costos así como riesgos dentro de las empresas.

Asimismo, estas medidas económicas y políticas, no contemplan los costos sociales que de ella se derivan como lo son las implicaciones en la calidad de vida de los trabajadores. Los costos sociales y las implicaciones negativas que se observan, son la degradación de las relaciones familiares, problemas de salud, inestabilidad económica, social, inseguridad e inestabilidad en el empleo y la falta de tiempo libre.

En este sentido, se observa que los trabajadores del sector hotelero en Mazatlán, actualmente viven su vida en la incertidumbre por la inseguridad laboral dentro de una estructura social donde su trabajo está condicionado por la movilidad laboral, en la incertidumbre constante al no tener un empleo seguro, la insuficiencia de prestaciones sociales, y que lo colocan ante su incapacidad para satisfacer sus propias necesidades, que cada vez están más insatisfechas.

Por otra parte, sus condiciones de trabajo están sustentadas en la falta de control de su propio tiempo

ante las cargas excesivas de trabajo y por horarios flexibles. Las prestaciones sociales y condiciones en que laboraban los trabajadores en el turismo en México, se basaban previas a los acontecimientos señalados, en una mayor protección sindical, contratos colectivos que les daban una mayor seguridad laboral, contaban con fondo de ahorro, una mayor prima vacacional, un mejor ingreso, mejor capacidad de ahorro, su poder adquisitivo era mejor, tenían cargas de trabajo más equitativas, mayores facilidades para adquirir un crédito de vivienda y vales de despensa.

En este orden de ideas, la OMT (Organización Mundial del Turismo) 2015, reconoce que la industria turística cuenta con profesionales bien preparados, pero también con numerosos trabajadores que tienen dificultades para encontrar empleo en otro sector, como aquellos recién llegados al mercado laboral (los jóvenes o los inmigrantes), las mujeres con responsabilidades familiares que solo pueden trabajar a tiempo parcial y trabajadores de baja cualificación. Por lo que el turismo constantemente está contribuyendo a su integración social y desarrollo personal.

Asimismo, señala que en el mundo del trabajo el turismo no se conoce bien en general porque faltan datos fiables pues solo unos cuantos países tienen datos estadísticos útiles sobre el empleo en las industrias turísticas¹³. Por lo que puntualiza que la mejora de los métodos de recopilación de datos estadísticos y la mayor incorporación de las personas empleadas en las industrias turísticas, aportará información más fiable y coherente sobre el empleo, la estructura ocupacional, las cualificaciones, las destrezas, las condiciones de trabajo, los sueldos y la remuneración, entre otros aspectos (Ibíd).

En ese sentido, Méndez Sosa, et al. (2013) señalan que la reestructuración empresarial y la flexibilización del mercado de trabajo en México, han llegado para derrumbar prácticamente todas las ventajas que pudiese tener la fuerza de trabajo además de que el sector turístico ha sufrido transformaciones en el mismo contexto de la globalización y el neoliberalismo¹⁴. En la tabla 1 se muestran algunos de los factores negativos y positivos para las empresas como a los trabajadores, que determinan la manera en que flexibilidad laboral se presenta en el sector turístico de México¹⁵.

¹³ (OMT) Organización Mundial del Turismo (2015). Empleo y trabajo decente en el sector turístico –proyecto conjunto OIT-OMT - Obtenido en: < <http://statistics.unwto.org/es/project/empleo-y-trabajo-decente-en-el-sector-turistico-proyecto-conjunto-oit-omt> >. Consultado: 08/04/2016.

¹⁴ Sobre el neoliberalismo Harvey (2007) señala que este es un proyecto de clase y precisa: “El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas

político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo” (Harvey, 2007:8).

¹⁵ La información fue obtenida de un estudio de Méndez Sosa et al (2013) quienes han sido de los pocos que han estudiado la flexibilidad laboral en

TABLA 1.-FACTORES QUE DETERMINAN LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO.

POSITIVOS PARA EMPRESAS TURÍSTICAS	NEGATIVOS PARA EMPRESAS TURISTICAS	POSITIVOS PARA TRABAJADORES	NEGATIVOS PARA TRABAJADORES
1) Implementación de reformas en materia laboral como la de 2012. 2) Mayores facilidades de acumular ganancias. 3) Facilidades para ser más competitivos. 4) Trabajadores multifuncionales o polivalentes. 5) Movilidad de trabajo (interna). 6) Renegociación de los contratos colectivos de trabajo. 7) Disminución de huelgas. 8) Implementación de distintos sistemas de producción como el "Todo incluido". 9) Subcontratación. 10) Periodos de prueba. 11) Facilidades de contratación y de despido.	1) Polarización de especializaciones. 2) Estacionalidad turística. 3) Elevada rotación del personal.	1) Menor calificación y cualificación para ser contratados. 2) Diversidad en los tipos de remuneración. 3) Facilidades de empleo para estudiantes, mujeres embarazadas y personas sin experiencia laboral.	1) Contratos temporales y/o inexistencia de contrato. 2) Salarios bajos. 3) Pérdida de prestaciones sociales. 4) Degradación de sus condiciones laborales. 5) Intensificación del trabajo. 6) Mayores facilidades para ser despedidos. 7) Variación de los horarios de trabajo 8) Falta de control de su propio tiempo. 9) Desprotección sindical.

Fuente: Elaboración Propia con información de Méndez Sosa et al (2013).

Se observa que para las empresas los factores positivos son bastantes y los negativos son mínimos, pero el objetivo de estos factores es el de disminuir los costos de la empresa turística por concepto de la disminución de las prestaciones sociales de sus trabajadores, y la renegociación de los contratos colectivos. Y así, conseguir ser más rentables y acumular mayor capital. Esto también, gracias a poder adaptar al trabajador lo mayor posible a las necesidades de empleabilidad de la empresa.

Mientras que para los trabajadores los factores positivos son pocos pero de igual forma ayudan a conseguir un empleo a jóvenes sin experiencia laboral y sin tantos requisitos. Sin embargo, los factores negativos impactan de manera directa en aspectos objetivos y subjetivos de su calidad de vida. En lo objetivo la flexibilidad laboral tiene implicaciones en la calidad de vida de los trabajadores en las prestaciones sociales, los salarios, condiciones laborales y los tipos de contratación. Y en lo subjetivo lo que es más evidente son las afectaciones que la falta de control sobre su

propio tiempo está teniendo sobre la vida de los trabajadores en el mercado laboral turístico de México y en Mazatlán. Esto como consecuencia de diversos los mecanismos implementados por el actual modelo económico para aumentar la competitividad y la rentabilidad de las empresas. La flexibilidad laboral se presenta como uno de estos mecanismos.

En el caso particular de Sinaloa y de Mazatlán, el gobierno de Mario López Valdez, impulsó el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016¹⁶ de Sinaloa. Este plan tiene como propósito "...convertir el turismo en el nuevo motor de la economía sinaloense, que contribuya al fortalecimiento y multiplicación de nuestras empresas, crear más empleos, mejores ingresos y bienestar para la población, que ya no es posible obtener de manera suficiente de las actividades primarias y secundarias (p.227)." Y entre sus objetivos destaca el "Generar mucho empleo y muchas oportunidades en el turismo de Sinaloa (p.230)". Sin embargo, más allá de la generación de empleos y las muchas oportunidades que el turismo

relación al turismo en México. Cabe decir que la tabla fue ampliada de manera personal de acuerdo a observaciones propias en el mercado laboral turístico de México y Mazatlán.

¹⁶ Véase Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 de Sinaloa. Eje Tres: La Obra Material. Turismo, Nuevo Motor de la Economía p. 227. Disponible

en <
http://innovaciongubernamental.gob.mx/innovacion/documentos/PED_2011_2016_Sinaloa.pdf > Consultado el 08/04/2016.

brinda en Sinaloa, lo que observamos está acorde con lo que plantean Méndez Sosa et al (2013).

Lo que observa Olivarría (2015) es que, los trabajadores del sector hotelero en Mazatlán, actualmente viven su vida en la incertidumbre por la inseguridad laboral dentro de una estructura social donde su trabajo está condicionado por la movilidad laboral, en la inseguridad constante de no tener un empleo seguro, la insuficiencia de prestaciones sociales que lo colocan ante su incapacidad para satisfacer sus propias necesidades que cada vez están más insatisfechas. Asimismo, sus condiciones de trabajo están sustentadas en la falta de control de su propio tiempo ante las cargas excesivas de trabajo y por horarios flexibles. Y todo ello representa el costo social que traen consigo las oportunidades de empleo que se están generando oportunidades en Mazatlán.

3.1 ESTUDIOS INTERNACIONALES SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL Y TURISMO

Uno de los estudios que se han encontrado es el que Rochel y Teigeiro (1992) realizaron sobre el turismo en España. Estos autores abordan la segmentación del mercado de trabajo partiendo desde la visión institucionalista, de la división del mercado de trabajo de Piore (1975) la cual gira entorno a la idea de que esta se divide en dos segmentos: primario y secundario.

Los autores señalan que para Piore, el segmento primario estaría compuesto por empleos con altos salarios relativos, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de promoción y, sobre todo, estabilidad. Mientras que los puestos de trabajo del segmento secundario estarían peor pagados, tendrían pocas o nulas perspectivas de avance y, por encima de todo, serían inestables. Lo anterior es importante que ellos lo retomaran dado que, en las conclusiones de su estudio, hacían los siguientes señalamientos en cuanto a la segmentación del mercado de trabajo turístico:

...parece existir una cierta estratificación de las empresas en el sentido de que las de menor categoría satisfacen buena parte de la demanda incierta y generan, en consecuencia, puestos de trabajo secundarios (eventuales); por contra, las empresas de mayor categoría disfrutan de una certidumbre de su demanda que les permite ofertar puestos pertenecientes al segmento primario (estables) (Rochel y Teigeiro, 1992:14). Parece evidente que el cambio y la incertidumbre han aumentado en los últimos

años y, probablemente, lo continuará haciendo en un futuro próximo (Ibíd.: 19).

Los descubrimientos de Rochel y Teigeiro (1992) apuntaban que, durante su periodo de estudio, se estaban presentando cambios en la empresa turística en cuanto a la inestabilidad en el empleo, la inseguridad, los bajos salarios y la dependencia a la estacionalidad turística. Al mismo tiempo, la segmentación no solo obedecía a la categoría de la empresa (1 a 5 estrellas) sino que, su nivel de estabilidad en el empleo turístico, obedecía al nivel socioeconómico de los trabajadores y al tipo de contratación al que estaban sujetos con la empresa.

Se puede observar que las implicaciones de la flexibilidad laboral en el mercado laboral español ya se estaban presentando teniendo consecuencias negativas para los trabajadores de la empresa turística. Lo anterior se basa en el siguiente señalamiento de los autores:

El incremento general de la contratación temporal y, en particular, en el sector turístico, se ha considerado, a veces, como un síntoma de la flexibilización del mercado de trabajo. Ahora bien, esta flexibilización afecta, básicamente, a las nuevas contrataciones y no a los que han adquirido la condición de fijos, por lo que, incluso, desde determinadas posiciones políticas, se ha pedido la extensión a este último colectivo, demandando la reducción de los costes de despido (Rochel y Teigeiro, 1992: 20).

No obstante, se debe recordar que actualmente el turismo, dentro de la segmentación de la economía mundial, pertenece al sector terciario, en el cual el empleo se caracteriza por ser flexible y precario, y que el trabajo que realizaron los autores anteriores se dio en el contexto del mercado de trabajo español hace 24 años. Pero al mismo tiempo, son una buena base para los estudios relacionados con la flexibilidad laboral y el turismo.

Sin embargo, es necesario reconocer que en el plano internacional se pueden observar estudios sobre turismo y empleo en el contexto del mercado laboral europeo. Estos estudios, han obedecido a la necesidad de buscar información que explique las diversas implicaciones producidas por las reformas laborales establecidas en distintos países como España, Portugal, Inglaterra, Holanda, Dinamarca, Italia entre otros.

Por su parte, distintos países latinoamericanos como Brasil, Argentina, Chile y Colombia cuentan con centros de investigación especializados a temas laborales para determinar sus implicaciones en la

sociedad y estudiar los comportamientos del mercado de trabajo, pero hasta el momento no se ha logrado tener acceso, f́cilmente, a estudios relacionados con el turismo y la flexibilidad laboral. Sin embargo, la investigaci3n en temas laborales y vinculados con el turismo en Ḿxico a ún es escasa.

4 LOS VACÍOS EN ESTUDIOS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA. EL CASO MEXICANO

En Ḿxico, resaltan los estudios de Ḿndez Sosa et al (2013), sobre flexibilidad laboral en el sector turístico en Ḿxico pero basado solo en la te3rica; Arroyo y Amador (2015) sobre turismo y trabajo sexual masculino en Cancún, Ḿxico; Ǵmez et al (2011) Ǵnero y comercio informal en destinos turísticos. El caso de las vendedoras de playa en Los Cabos, Baja California Sur entre otros ḿs a los que no se ha podido tener acceso o no se ha tenido conocimiento, y que se relacionan con la flexibilidad laboral pero no con la calidad de vida de los trabajadores en la hotelería.

Mientras que a nivel local, resaltan los estudios sobre turismo de los Doctores Arturo Santamaría (2002), Jos3 Luis Beraud Lozano (2009), Adriana Barbosa Jasso (2006), Silvestre Flores Gamboa (2006), V́ctor Vladimir Śnchez Mendoza (2015), Omar Lizárraga Morales (2010), Yasser Orlando Espinoza (2015), y algunos a nivel de Posgrado como los de Patricia Gamboa (2012), Nadia Peinado (2006), Ricardo Osuna Garz3n (2005), entre otros. Sin embargo, cabe decir que la mayoría de estos estudios han estado enfocados en temáticas relacionadas al turismo y su historia, el desarrollo sustentable, la violencia, la competitividad del destino, los cruceros, imaginarios turísticos, segmentos de mercados entre otros temas.

Solo pocos estudios como los de Nadia Peinado (2006) y el de Ricardo Osuna Garz3n (2005) abordan temáticas laborales relacionadas con los trabajadores de la hotelería en Mazatlán. Estos son una base para el estudio de problemáticas laborales en el turismo y sus aportaciones resultan importantes, pero insuficientes para explicar la flexibilidad laboral y su relaci3n con la calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en este destino turístico.

Lo anterior se se ñala dado que Garz3n (2005) hace aportaciones sobre las motivaciones laborales, en cuanto a incentivos, que perciben los trabajadores operativos del sector hotelero en Mazatlán. Mientras que Peinado Osuna (2006), aborda la educaci3n superior y el estatus laboral en los hoteles de cinco

estrellas en este destino turístico. Asimismo, cabe decir que ambos estudios no son sobre un estudio de caso en particular ni sobre temas que afecten o tengan implicaciones sociales y econ3micas de los trabajadores de la hotelería.

5 CONCLUSIONES

Como se ñalaban Echeverría y L3pez 2006 la flexibilidad laboral puede ser tratada desde el ámbito personal y social de los trabajadores, y est́ impactando sus espacios individuales y sociales, dejando efectos marcados en su bienestar, su salud, la calidad de vida familiar, la calidad del descanso y del uso del tiempo no trabajado por lo que vale la pena realizar ḿs investigaciones laborales en el turismo sobre este tema en particular, y de la misma manera, dedicar ḿs tiempo y recursos humanos y econ3micos, .

Los problemas laborales de los trabajadores de la hotelería en Mazatlán, Ḿxico y el mundo, no son algo nuevo aunque si se carece de investigaciones por parte de los acad3micos locales, nacionales e internacionales sobre esas temáticas, lo que reafirma lo que plantea la OMT (2015) sobre el hecho de que el mundo del trabajo del turismo no se conoce bien en general, porque faltan datos fiables pues solo unos cuantos países tienen datos estadísticos útiles sobre el empleo en las industrias turísticas.

La reforma laboral en Ḿxico en 2012 ha generado un ambiente de incertidumbre para los trabajadores en sus empleos dado a que esta reforma permite a las empresas generar una flexibilidad laboral caracterizada por la rotaci3n del personal en los diversos departamento de la empresa y que provoque una incertidumbre laboral y falta de estabilidad en el desempe ño de sus labores tal como lo dice Sennet (2016) que “en lugar de turnos fijos que varían de un mes a otro, la jornada de trabajo es un mosaico de gente con horarios diferentes y ḿs personalizados.

Los derroteros que se presentan en los estudios laborales, en el sector turístico en los distintos escenarios, son las pocas investigaciones en estos temas y que dejan un espacio sin explotar para que la investigaci3n sea desarrollada con la intenci3n de crear el conocimiento necesario para resolver este tipo de problemas. Tambi3n se presentan como un derrotero, la falta de estudios laborales a cargo de especialistas como soci3logos, antrop3logos y licenciados en turismo dado que las pocas investigaciones que encontramos en Ḿxico y Mazatlán las han realizado economistas y especialistas de otras áreas.

Los desafíos son llenar esos huecos en el conocimiento, facilitar el acceso de los trabajos y que no permanezcan como “acervo sin consultar”, promover el uso de su información en la vida cotidiana; diversificar los programas de posgrado con líneas de generación del conocimiento con estas temáticas; brindar apoyos económicos a los investigadores para realizar este tipo de investigaciones, concientizar a los estudiantes sobre la importancia y la pertinencia de proyectos académicos de esta dimensión, y crear plataformas donde se dé a conocer cómo viven las poblaciones que dependen de los puestos de trabajo que se derivan del turismo. Esto permitirá, dejar un marco de referencia y una base teórica para las futuras generaciones que deseen aventurarse en investigaciones como estas.

Asimismo, creemos que es importante realizar investigaciones de corte social a partir de preguntas tan simples como ¿Cómo le va en su vida cotidiana?, ¿Vive usted bien y de acuerdo con sus expectativas de como desea vivir su vida?, ¿Cuáles son los obstáculos que le impiden cumplir con esas expectativas?, ¿Cuántos y cuáles de estos obstáculos se encuentran en su trabajo?, ¿El tiempo que le queda después de su jornada de trabajo le parece suficiente o insuficiente y porque?, ¿Cómo está afectando la flexibilidad laboral la vida de las personas que trabajan en el turismo y de sus familias? y ¿Cuáles son las implicaciones sociales y económicas que se desprenden del empleo flexible en el turismo?

Es insoslayable que las actuales generaciones de investigadores acepten su rol y reafirmen su compromiso con la ciencia y la humanidad, para realizar estudios sociales desafiantes que, dada su complejidad, pocos se atreven a realizar pero que requieren ser estudiados en el contexto actual.

Esto, debido a que la sociedad está sujeta a la dinámica vertiginosa de la globalización, el neoliberalismo y el dinamismo de los mercados. Esta dinámica vertiginosa, está dando lugar a innumerables transformaciones en la sociedad a través de la influencia del mundo de trabajo, y de estrategias acumuladoras de capital como la flexibilidad laboral aplicada en el turismo.

Sin temor a equivocarnos, estamos dispuestos a afrontar los retos en este tipo de investigaciones para generar nuevos conocimientos. La ciencia es ensayo y error. De los errores se aprende tanto como de los aciertos. Las hipótesis pueden ser aceptadas o rechazadas, pero la ciencia no debe permanecer estática ni ser indiferente ante las constantes transformaciones de la sociedad y los problemas que de ellas se derivan y, al mismo tiempo, deben ser estudiadas y explicadas en

cada momento histórico a partir de las inquietudes y experiencias de los investigadores.

REFERÊNCIAS

- Arancibia, F. (2011) “Flexibilidad laboral: elementos teórico conceptuales para su análisis”, *Revista ciencias sociales*, Nº 26, Chile, pp. 39-55.
- Bouzas, A., De La Garza, E. (1998) “Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México”, *Editorial Cambio XXI*, México, pp.11-75.
- Díaz, A. (1996) “Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”, *Revista Boletín Cinterfor*, Nº 137, Octubre-Diciembre, Chile, pp.31-60.
- De La Herrán, J. & Arita, B. (2008) “Calidad de vida en la ciudad de Mazatlán en Beraud Lozano José Luis”. *Ciudades sostenibles para el siglo XXI*, editorial Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, pp. 111-136.
- Echeverría, M. & López, D. (2004) “Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y las Personas”, *Departamento de Estudios Dirección del Trabajo*, Santiago, Chile.
- Gorz, A. (1991) “Metamorfosis del trabajo”, *Sistema*, Madrid, pp. 1-50.
- Harvey, D. (2007) “Breve historia del neoliberalismo”, *Editorial AKAL*, Madrid, pp.1-119.
- Lagos, R. (1994) “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, *Revista CEPAL*, Nº 54, Chile, pp. 81-95.
- Ibarra, M. Y González, L. (2009) “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y su efecto sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”. *Revista Contaduría y Administración*, Nº 231, Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 33-52.
- Méndez Sosa, M. Et Al. (2013) “La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica”, *Revista Estudios y perspectivas del turismo*, Vol. 22, Nº. 4, Argentina, pp. 705-728.
- Olivarría Nuñez, C. (2016) “La flexibilidad y sus implicaciones en la calidad de vida de los trabajadores del hotel Pueblo Bonito Emerald Bay en Mazatlán, Sinaloa, 2008-2016” tesis de maestría Facultad de Ciencias Sociales Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán.
- Rochel, J. J. B., & Teigero, L. R. (1992) “Segmentación del mercado de trabajo turístico”, *Revista Estudios turísticos*, Nº115, España, pp. 11-23.
- Sánchez, P. I, (2001) “Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto”, *Revista Aportes*, Vol. VI, Nº 17, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, pp. 57-74.
- Sennet, R. (2006) “La corrosión del carácter”, *Editorial Anagrama*, Barcelona, pp. 1 -120.
- Sisto, V. (2009) “Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación”, *Revista Universum Talca*, Vol.24, Nº2, Chile, pp. 192-216.