

EXPERIENCIAS DE PERSONAS EGRESADAS: UN ESTUDIO SOBRE TRABAJO DECENTE EN EL TURISMO

EXPERIENCES OF GRADUATES: A STUDY ON DECENT WORK IN TOURISM

MARTHA MARIVEL MENDOZA ONTIVEROS

marivelmo@hotmail.com

ORCID: 0000-0003-2492-0760

Universidad Autónoma del Estado de México

MARÍA VERÓNICA RUIZ CONDE

mvrvc@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-7566-1570

Universidad Autónoma del Estado de México

REBECA A. PÉREZ FIGUEROA

rebeca.pzfa@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7634-5385

Independiente

Resumen

Promover el trabajo decente para todos constituye uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Por otro lado, la industria turística, siendo uno de los principales empleadores a nivel mundial, enfrenta retos significativos para proporcionar empleos dignos a los profesionales del turismo. En este contexto, las instituciones de educación superior que ofrecen programas en turismo deben explorar maneras de contribuir a que sus egresados logren acceder a empleos decentes. Este artículo presenta los hallazgos de un estudio exploratorio y cuantitativo cuyo objetivo fue analizar las condiciones laborales de las personas graduadas de la licenciatura en turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco, utilizando las categorías de trabajo decente y trabajo precario. Se llevaron a cabo 146 cuestionarios en las que se formularon preguntas relacionadas con las características de seguridad del trabajo decente. Entre los hallazgos más relevantes, se identificó que, en el momento de su egreso, las personas encuestadas experimentaron un cambio en el marco regulatorio laboral, lo que permite plantear la hipótesis de que la mayoría de ellos cuenta con un empleo decente o muy cercano a esta categoría. Es decir, más de la mitad de los encuestados trabaja bajo un contrato indefinido, disfruta de las prestaciones mínimas que establece la ley y sus ingresos promedio superan los ingresos promedio de la población en México. Esto lleva a la conclusión de que no es el sector turístico en sí el que genera precariedad laboral, sino la legislación y las políticas laborales que favorecen al capital en detrimento de los trabajadores.

Palabras clave: Trabajo decente, trabajo precario, personas egresadas de la licenciatura en turismo, UAEMex.

Abstract

Promoting decent work for all is one of the United Nations Sustainable Development Goals. Furthermore, the tourism industry, being one of the world's leading employers, faces significant challenges in providing decent jobs to tourism professionals. In this context, higher education institutions offering tourism programs must explore ways to help their graduates access decent jobs. This article presents the findings of an exploratory and quantitative study whose objective was to analyze the working conditions of graduates of the Bachelor's Degree in Tourism from the UAEM Texcoco University Center, using the categories of decent work and precarious work. One hundred and forty-six surveys were conducted, in which questions related to the security characteristics of decent work were asked. Among the most relevant findings, it was identified that, at the time of graduation, the respondents experienced a change in the labor regulatory framework, which allows us to hypothesize that most of them have decent employment or very close to this category. That is, more than half of those surveyed work under permanent contracts, enjoy the minimum benefits established by law, and their average income exceeds the average income of the Mexican population. This leads to the conclusion that it is not the tourism sector itself that generates job insecurity, but rather the legislation and labor policies that favor capital to the detriment of workers.

Keywords: Decent work, precarious work, tourism graduates, UAEMex.

Recibido: 8 de agosto de 2025

Aceptado: 3 de noviembre de 2025

CÓMO CITAR: Mendoza-Ontiveros, M., Ruiz-Conde, M.V. y Pérez-Figueroa, R.A. (2025). Experiencias de personas egresadas: un estudio sobre trabajo decente en el turismo. *Dimensiones Turísticas*, 9, e974568. <https://doi.org/10.47557/VUGK4568>



Introducción

El turismo, a nivel mundial en las últimas décadas, ha crecido vertiginosamente; sin embargo, también ha sido señalado como responsable de generar empleos de baja calidad, es decir, con bajos salarios, largas jornadas, horarios flexibles, abusos por parte de los patrones, falta de protección sindical; de ahí que la Organización Mundial del Turismo (OMT) haya retomado los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para incorporar el trabajo decente en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan alcanzarse entre 2015 y 2030.

Cañada (2019) sostiene que la precariedad laboral en el sector turístico debe ser analizada como parte de un proceso histórico, que pone de manifiesto que las políticas de flexibilización laboral, características del capitalismo, han sido fundamentales para mantener la competitividad de esta industria en un mundo cada vez más globalizado. Por esta razón, desde hace varias décadas, en México se ha ofrecido en diversas universidades la licenciatura en turismo, con el objetivo de que las personas graduadas puedan dedicarse a la planificación, organización, ejecución, asesoramiento y evaluación de operaciones turísticas en hoteles, agencias de viajes, restaurantes y otros servicios relacionados. En este marco, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) se ha destacado como pionera en la profesionalización del turismo, y actualmente, brinda estudios profesionales en varios espacios académicos, siendo uno de ellos el Centro Universitario UAEM Texcoco. Los jóvenes que se forman profesionalmente como licenciados en turismo deben encontrar condiciones de empleabilidad y aspirar a obtener un trabajo que les permita tener una ganancia racionalmente legítima. Por tanto, resulta especialmente relevante responder a las siguientes preguntas: ¿Es por naturaleza el empleo turístico un empleo precario? ¿Las personas egresadas de la licenciatura en turismo del Centro Universitario Texcoco de la UAEM tienen trabajos precarios?

Este trabajo presenta los resultados de una investigación cuyo objetivo fue analizar las condiciones laborales de las personas egresadas de la licenciatura en turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco. El presente documento está integrado de la siguiente manera: inicia con el fundamento teórico que fue guía en el estudio, posteriormente se presenta una descripción de las más recientes reformas en materia laboral en México, seguimos con la trayectoria de la licenciatura en turismo en la Universidad Autónoma del Estado de México y en el Centro Universitario UAEM Texcoco, a continuación se describe el proceso metodológico que se llevó a cabo para responder las preguntas de investigación, luego se presentan los resultados y se termina con algunas reflexiones.

1. Trabajo decente

Hasta mediados del siglo XX, el capital, los sindicatos y el mundo del trabajo en general, así como los partidos obreros y socialdemócratas, coincidían en la creación de una sociedad y un Estado inspirados en el laborismo, comprometidos con el trabajo estable vinculado con prestaciones (Standing, 2014). No obstante, para mediados de los años ochenta, se produjeron importantes transformaciones sustantivas en las relaciones laborales y en la reestructuración de los procesos productivos. Espinoza (2003) refiere que en esta década fueron visibles tendencias como mayores tasas de desempleo y precarización; inestabilidad creciente del empleo y altas tasas de rotación; modificaciones en la normatividad laboral, lo que trajo como consecuencia una creciente desprotección de los trabajadores; asimismo, se reestructuraron los sistemas de seguridad social lo que afectó los fondos para el retiro y las prestaciones para la salud con lo cual quedaron excluidos de esta seguridad amplios sectores de la población trabajadora; por otra parte, se debilitaron el sindicalismo y las negociaciones colectivas lo que condujo a la pérdida de derechos que habían sido adquiridos por las luchas obreras. En el mismo contexto, el Estado cedió su papel como agente redistribuidor de ingresos y como asignador de recursos, basado en la idea de que el mercado era mejor para regular el empleo, los salarios y las prestaciones sociales, así al debilitarse el papel del Estado, se permitió que las empresas definieran unilateralmente las condiciones de trabajo, de salarios y los márgenes de rentabilidad que pretendían alcanzar para sus negocios.

La flexibilización laboral ocasionó el deterioro en las condiciones del trabajo y la expansión del empleo precario, entendido este último como aquel que carece de derechos laborales, trabajo sin contrato, inestable, discontinuo, sin beneficios sociales y con ingresos reducidos, es decir, trabajo irregular e inseguro (Ioannides et al., 2021). En ese momento, una persona iniciaba su carrera laboral sin estabilidad, sin protección social, sin movilidad ascendente y sin posibilidades de jubilarse con una pensión contributiva (Espinoza, 2003). A partir de entonces, el trabajo ha tomado una nueva centralidad por su condición inestable e insegura debido a que poco a poco se fue alejando de los modelos ideales de trabajo estándar, típico, regulado, protegido, surgiendo un concepto espejo para el análisis: trabajo precario, atípico, desregulado, desprotegido (Guadarrama et al., 2012).

Ante el proceso de precarización laboral, se presenta la propuesta del trabajo decente, formulada por la OIT en 1999, que representa la suma de las aspiraciones

de las personas hacia oportunidades de ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; así como justicia e igualdad de género. Así, el objetivo principal de la OIT es alcanzar el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2008). Sin embargo, el concepto de trabajo decente sigue en desarrollo después de más de dos décadas, debido a su naturaleza integradora y su amplio contenido ético y de justicia social (Gálvez et al., 2011). En este sentido, el trabajo decente se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades a las que un individuo tiene derecho en la sociedad para acceder a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad.

En 1999, cuando la OIT esbozó el concepto de trabajo decente, este se basaba en la necesidad de seguridad socioeconómica para el conjunto de la sociedad y para el trabajador individual, en siete clases de seguridad relativas al trabajo (Standing, 2002; Anker et al., 2003).

Seguridad del mercado de trabajo. Oportunidades suficientes de trabajo fundadas en unos niveles de empleo altos garantizados por la política macroeconómica.

Seguridad del empleo. Protección contra el despido arbitrario y estabilidad del empleo compatible con el dinamismo económico.

Seguridad profesional. Un puesto de trabajo encuadrado en una profesión o carrera, lo que lleva consigo la delimitación de atribuciones, la salvaguardia del nivel profesional, el respeto a los límites de la profesión y a las calificaciones propias del trabajo, etcétera.

Seguridad en el trabajo. Protección contra los accidentes y enfermedades del trabajo sustentada en normas relativas a la salud y seguridad, y en límites a la jornada laboral, al trabajo en horas intempestivas, al trabajo nocturno de las mujeres, etcétera.

Seguridad de formación profesional. Posibilidades amplias de adquirir, conservar y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje, la formación en el trabajo y otros métodos.

Seguridad de ingresos. Protección contra la pérdida de ingresos mediante sistemas de fijación de salarios mínimos, indización salarial, seguridad social integral, tributación progresiva, etcétera.

Seguridad de representación. Protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo, sustentada en sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores de carácter independiente y en otras entidades capaces de representar los intereses de los distintos sectores de la población trabajadora

De esta forma, la propuesta de la OIT representa una ruptura con las condiciones laborales provocadas por la globalización económica y, al mismo tiempo, dio pauta a un debate sobre cuestiones como la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social. En este tenor, el trabajo decente tiene como fundamento ético: tener acceso a un trabajo que garantice las condiciones materiales y humanas garantizando los derechos sociales de los individuos y la trascendencia de las instituciones para garantizarlo (Gálvez et al., 2011).

Según Anker et al. (2003), la propuesta de trabajo decente aspira a mejorar la situación de las personas, por ello es importante observar hasta qué punto se integran los diferentes aspectos del trabajo decente para los trabajadores, las empresas y los países, en este sentido, el nivel que se pretenda analizar requiere datos y metodologías distintas de medición; sin embargo, no hay consenso en el conjunto de variables que deben valorarse para determinar lo que es un buen trabajo (Burchell et al., 2013).

Inicialmente se consideró que la OIT estaba obligada a elaborar una base de datos sobre los elementos que constituyen el trabajo decente en tres niveles de información, en el nivel nacional o macrosocial, estos indicadores serían de utilidad para establecer leyes, reglamentos e instituciones para hacer posible que cada vez más personas trabajen sin opresión, con seguridad razonable y con oportunidades de desarrollo personal, con ingresos suficientes para su sustento y el de su familia; en el nivel mesosocial o de los centros de trabajo, un entorno favorable para el trabajo decente será el que proporcione seguridad suficiente a los trabajadores, y que al mismo tiempo, fomente la eficiencia de la empresa; en el nivel microsocal o del trabajador, el trabajo decente consiste en contar con amplias posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de la seguridad socioeconómica (Bonnet et al., 2003).

Para esta tarea, la OIT (2008) ha realizado esfuerzos para establecer indicadores que midan la seguridad socioeconómica, así como indicadores relacionados con las siete formas de seguridad vinculadas al trabajo decente. En el ámbito microsocal, que es el enfoque de este estudio, puede afirmarse que una persona tiene un trabajo decente si cuenta con buena: seguridad de ingresos, seguridad de formación, segu-

ridad profesional, seguridad de representación y seguridad en el trabajo. A continuación, se presentan las distintas formas de seguridad y los indicadores objetivos correspondientes a cada una (ver tabla 1).

Tabla 1. Formas de seguridad e indicadores objetivos

Seguridad	Indicador objetivo
Seguridad del empleo	Tipo de contrato y tamaño del establecimiento en el que trabaja.
Seguridad profesional	Aumento o no en sus ingresos en los últimos cinco años; si han aumentado o no sus responsabilidades laborales y si ha mejorado o no su situación o categoría profesional
Seguridad en el trabajo	Si en el centro de trabajo existe o no un departamento o comité de seguridad, y si la persona ha trabajado o no con máquinas o productos químicos peligrosos
Seguridad de formación o desarrollo	Formación escolar de tipo profesional (cursos, capacitación en el centro de trabajo)
Seguridad de representación	Si pertenece o no a un sindicato; si funciona o no un sindicato en su centro de trabajo, y si hay o no otro órgano que represente los intereses de los trabajadores
Seguridad de ingresos	Ingresos suficientes, razonablemente buenos en cifras relativas, regulares y estables; asimismo, tener acceso a prestaciones extrasalariales y derechos que complementen los ingresos (o que los sustituyan).

Fuente: Elaboración propia con base en Standing (2002).

Es necesario enfatizar que queda fuera de la propuesta de un índice de trabajo decente en el nivel microeconómico, la seguridad del mercado laboral dado que se trata de una variable macroeconómica, es decir, de circunstancias generales según la propuesta de Standing (2002).

Determinar las variables e indicadores para construir un índice de trabajo decente es un esfuerzo de gran calado, ya que implica contemplar a todos los trabajadores independientemente del sector en el que trabajen, deben incluirse también los trabajadores asalariados, por cuenta propia y a domicilio, tanto los que se encuentran en la economía formal como en la informal (Gálvez et al., 2011). Finalmente, no existe un índice que mida el trabajo decente en el que haya un acuerdo general, por todo lo que se pretende abarcar, tampoco un instrumento perfecto que oriente la investigación social, sin embargo, hay que intentar valorar las distintas formas de seguridad en el trabajo.

2. Economía y relaciones de trabajo en México

Tras el derrumbe económico y financiero de la década de los ochenta en México, se puso fin al modelo de económico orientado al mercado interno para sustituir importaciones y fue remplazado por un nuevo modelo basado en el crecimiento

de las exportaciones manufactureras, que se pensó armonizaba mejor en un entorno globalizado (Ruiz Moreno, 2015; Macías, 2003). Durante las administraciones de Salinas de Gortari y Zedillo, se implementó un conjunto de reformas estructurales con el fin de modernizar la economía mexicana. Entre estas reformas, se intentó modificar las leyes laborales, aunque sin mucho éxito (Macías, 2003). No obstante, fue en 2012 cuando se realizó una reforma significativa en la legislación laboral, cuyo objetivo principal era flexibilizar el mercado laboral para impulsar la competitividad y la productividad. Se consideró que esto haría a México más atractivo para las inversiones, lo que a su vez generaría la creación de empleos.

Con base en Abramo (2001) y Rubí-González y Palafox-Muñoz (2017) se identifican las prácticas de flexibilización laboral, así como algunas acciones frecuentes en las relaciones de trabajo (ver tabla 2).

Tabla 2. Tipos de flexibilidad laboral

Clasificación	Definición	Acciones
Flexibilidad numérica externa	Aumentar la capacidad de las empresas para emplear y despedir según las necesidades de la producción, con lo cual se logran disminuir los costos de contratación y despido.	Contratos temporales, sin pagos por liquidación.
Flexibilidad numérica interna	Posibilidad de introducir variabilidad en los horarios de trabajo	Trabajo por obra, sin importar el horario en que se realice.
Flexibilidad interna o funcional	Disposiciones que facilitan el uso de la fuerza de trabajo al interior del proceso.	Polifuncionalidad de los empleados
Flexibilidad salarial	Disposiciones que permiten hacer fluctuar el salario en función de la productividad.	Salario mínimo más comisiones y propinas
Flexibilidad estratégica	Posibilidad que se otorga a las empresas para reducir o evadir sus obligaciones mediante herramientas legales	Simulación y evasión fiscal

Fuente: Rubí-González y Palafox-Muñoz (2017, p. 42).

La reforma laboral de 2012 se justificó como necesaria para que pudieran crearse empleos estables y bien remunerados, pero lo que ocurrió en realidad fue la reducción de los salarios, mismos que buscaron contenerse con el argumento de que si aumentaban, la inflación se dispararía. Del mismo modo, se buscó eliminar la intermediación sindical y los contratos colectivos con lo cual los trabajadores quedaron indefensos ante los ajustes patronales (Rubí-González y Palafox-Muñoz, 2017).

En esta lógica, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 2012 se incorporaron nuevas figuras jurídicas como la subcontratación (*outsourcing*), pero no se estableció en la ley los mecanismos para verificar que las empresas proporcionaran prestaciones y seguridad social a los trabajadores subcontratados. Asimismo, se permitieron los

contratos por temporada, a prueba y el pago por hora, con ellos se eliminó cualquier obligación patronal, además de que con este tipo de contratos no se generaba antigüedad ni costos por la finalización de ellos (Rubí-González y Palafox-Muñoz, 2017); por otra parte, se ajustaron los pagos por despido reformando los artículos de la ley sobre salarios caídos (López y Velázquez, 2021).

De acuerdo con López y Velázquez (2021), dicha reforma laboral buscaba abaratar los costos de los despidos y terminó vulnerando los derechos de los trabajadores, por lo que la consecuencia principal de la reforma fue la precarización del trabajo al legalizar prácticas nocivas para los trabajadores, favoreciendo explícitamente al capital (Loria y Salas, 2019). Sin embargo, con las nuevas modalidades de contratación no se logró garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales, fiscales y de seguridad social. Díaz et al. (2020) citan como ejemplo la violación a los derechos de 802 trabajadores en un hotel en Cancún, ya que solo dos estaban inscritos como empleados y el resto estaban subcontratados en otras 14 empresas, en las cuales 40 empleados no tenían registro en el IMSS y 762 estaban dados de alta con un falso salario, este personal se contrataba cada tres meses y ninguno conocía a las empresas que les pagaban.

Sin embargo, en el 2018 hay un cambio de gobierno y en 2019 se lleva a cabo una nueva reforma a la LFT, en buena medida para responder a los compromisos de México con la OIT y por la firma del Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) (López y Velázquez, 2021). Además, el nuevo gobierno llegó al poder político prometiendo dar un viraje al modelo neoliberal y responsabilizó a la reforma laboral del 2012 del incremento de la precariedad del empleo (Loria y Salas, 2019).

De esta manera, la reforma a la LFT de 2019 constituyó una suerte de contrarreforma al establecer la conciliación prejudicial como principal mecanismo para la resolución de conflictos laborales; además de instrumentar un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita para que respondiera a los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia; asimismo se buscó garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva auténtica y el principio de representatividad en los sindicatos; finalmente, se instauró el registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales (López y Velázquez, 2021).

En 2021 continuaron las reformas: quedó prohibida la subcontratación de personal, con excepción de servicios y obras especializadas que no correspondan con el

objetivo social ni con la actividad económica preponderante de la empresa contratante. Asimismo, las empresas subcontratadas deben estar al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2021b).

El 1° de enero de 2023 entró en vigor una reforma más cuando se aprobó el aumento de los días de vacaciones, de 6 a 12 a partir del primer año laboral y dos días por cada 5 años de trabajo hasta llegar a 30 días. Cuando el trabajador cumpla 35 años de servicio, deberá disfrutar de 32 días de vacaciones al año (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2024).

Por otra parte, con la NOM-035, cuyo cumplimiento es obligatorio desde octubre de 2019 y que busca promover ambientes de trabajo saludables y seguros, se reconocieron nuevas enfermedades de trabajo. De esta forma, se actualizaron las Tablas de Enfermedades de Trabajo y la de Valuación de Incapacidades Permanentes. La NOM-035 busca identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Así, se consideran actualmente como enfermedades laborales a la ansiedad, depresión, estrés y el trastorno no orgánico del ciclo de sueño-vigilia. Se incluyó el covid-19 y enfermedades específicas de la mujer (STPS, 2023).

También, en 2023 entró en vigor la denominada Ley *Home Office* o de Teletrabajo, que reconoce el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo. Esta ley obliga a las empresas a proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo; recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas en el contrato; pagar los servicios de Internet y la parte proporcional de electricidad; implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras; respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social; promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, observar la perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras (STPS, 2021a).

En 2025 se implementó la denominada Ley Silla que obliga a los patrones a proveer en número suficiente, sillas con respaldo a las personas trabajadoras de los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos para la ejecución de sus fun-

ciones, por lo que busca prohibir que se obligue a los trabajadores a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral (Cámara de Diputados, 2024).

La Reforma en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales (STPS, 2025a) asegura la protección del trabajador por parte de IMSS en cada viaje que realice en su jornada laboral; además de todos los derechos de salud y de vivienda, esta ley concede a los trabajadores el derecho de elegir cómo, cuándo y cuánto trabajar, prohíbe a las plataformas cobrar el uso de la aplicación y deben estar claras las reglas del algoritmo.

De igual manera, en 2025 fue aprobada en la Ley Federal del Trabajo la norma en materia de trabajo en hoteles, restaurantes, bares, empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustibles y otros establecimientos análogos; esta norma fue conocida como la Ley Propinas. Dicha ley mandata que todo trabajador deberá recibir un salario que en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo y que no puede ser reemplazado por comisiones, propinas o contraprestaciones (Cámara de Diputados, 2025).

De manera complementaria, a partir de que se inició en México la instauración de una política económica antineoliberal, el salario mínimo ha aumentado de manera sustancial después de muchos años en que fue perdiendo poder adquisitivo (Ver tabla 3). En 2025, la canasta básica en promedio se ubica en 4,628 pesos, y que al ponderar ese costo con el nuevo salario mínimo sería equivalente a 1.8 canastas básicas (De la Rosa, 2025).

Tabla 3. Aumento salario mínimo general diario

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
\$88.36	\$102.68	\$123.22	\$141.70	\$172.87	\$207.44	\$248.93	\$278.80
Aumento de 10.42%	Aumento de 16.2%	Aumento de 20%	Aumento de 15%	Aumento de 22%	Aumento de 20%	Aumento de 20%	Aumento de 12%

Fuente: Pluxee, 2025.

3. Trabajo decente en el turismo

De acuerdo con De Beer et al. (2014), el turismo se reconoce como una actividad económica que demanda una gran cantidad de mano de obra, con empleo abundante tanto para trabajadores poco calificados como para aquellos sin cualificación. El sector turístico, sin embargo, se distingue por generar empleos de carácter

temporal por las fluctuaciones estacionales, y por ofrecer niveles salariales relativamente bajos. Además, es importante destacar que el turismo proporciona amplias posibilidades de empleo para mujeres y jóvenes.

La flexibilidad laboral promovida por el neoliberalismo ha sido efectiva en el sector turístico debido a la estacionalidad de la actividad. Por esta razón, las empresas necesitan realizar contrataciones temporales de manera ágil y sin incurrir en costos por despidos, además de requerir que los empleados asuman diversas funciones. Es de considerar, asimismo, que los trabajadores del sector turístico a menudo complementan sus ingresos con propinas o comisiones, y estos ingresos pueden superar su salario base. Debido a esta situación, a nivel internacional, existen numerosos estudios que evidencian la precariedad laboral en este tipo de empleo (Cañada, 2015a; 2015b; 2018; 2019; Lee et al., 2015; Mantecón et al., 2025; Martínez-Gayo, 2019; Martínez Gayo y Martínez Quintana, 2020; Ioannides et al., 2021).

En el contexto específico de México, Oehmichen (2024) sugiere que aquellos que laboran en Cancún y en la Riviera Maya encuentran en la milpa un respaldo económico que les ayuda a sobrellevar los períodos de desempleo durante las temporadas bajas, o debido a los problemas ocasionados por epidemias y fenómenos climáticos, actuando como un seguro de desempleo. Además, la milpa sirve para complementar los escasos ingresos generados por el trabajo en el sector turístico.

En este contexto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) ha hecho de la Agenda de Trabajo Decente (OIT, 1999) una parte integral de su visión para promover un futuro más sostenible para todos. En este sentido, si bien el trabajo decente afecta a todos los ODS (ONU, 2017), el ODS 8 combina la agenda de trabajo decente de la OIT con el crecimiento económico en el objetivo de lograr un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, un empleo pleno y productivo, y un trabajo decente para todos (ONU, 2017). Los documentos de la OIT y los ODS postulan que el trabajo decente, junto con la justicia social y la igualdad de género, están en el centro del turismo sostenible (OIT, 2017). El objetivo 8 confirma la importancia de promover el trabajo decente para todos, ya que dicho trabajo mejora las oportunidades de progreso, contrarresta la marginación y ayuda a desarrollar personas, familias, comunidades y países (en resumen, promueve el desarrollo sostenible y el crecimiento a nivel mundial) (Di Fabio y Maree, 2016).

Sin embargo, algunos académicos han expresado su preocupación por posibles conflictos en las visiones del ODS 8 sobre el crecimiento económico, por un lado,

y el trabajo decente, por el otro (Baum, 2018; Frey, 2017; Scheyvens et al., 2016). A pesar de la opinión generalizada de que los mecanismos que facilitan el crecimiento económico proporcionan resultados óptimos, Harvey (2006) sostiene que las prácticas neoliberales en el trabajo, que enfatizan la competencia, el progreso y la rentabilidad (Ayikoru et al., 2009), afectan negativamente la calidad del empleo. Además, Crowley y Hodson (2014) encontraron una correlación entre las prácticas organizativas neoliberales y la reducción de la seguridad laboral, aumento de la humillación y del trabajo sin sentido, así como salarios y beneficios más bajos. Asimismo, su estudio indica que los enfoques neoliberales socavan el funcionamiento organizacional debido a una mayor rotación laboral, erosionando así las bases para el éxito de una organización.

Desde otra perspectiva, Winchenbach et al. (2019) plantean que hay motivos para el optimismo debido a la inclusión del trabajo decente como parte de los ODS (ONU, 2017), ya que esto brinda una oportunidad para abordar algunos de los desafíos y oportunidades que enfrenta la fuerza laboral del turismo. No se trata únicamente de considerar al turismo como una importante fuente de empleo, pues es crucial no perder de vista la calidad de dichos empleos. Si bien las directrices de la OIT proponen caminos hacia el empleo turístico sostenible como parte de los ODS (Baum, 2018), la situación es bastante compleja.

Cañada (2019) expone que no siempre el trabajo turístico es precario, y presenta dos casos. El primero sucede en la ciudad de Las Vegas, donde las organizaciones sindicales consiguen obtener buenas condiciones salariales en comparación con ciudades similares. El otro ejemplo es Noruega, en donde se conjugan una organización sindical fuerte y una potente intervención pública en temas laborales y de protección social. Por lo anterior, la precariedad laboral podría ser resultado de una nula o débil organización sindical y un poder institucional que favorece al capital por encima de los trabajadores.

4. La licenciatura en turismo en la UAEMex

La UAEM, como universidad pública, es pionera en América Latina en la formación en el nivel superior y posgrado de profesionales del turismo. Tal formación inició en 1959 con la creación de la carrera de Licenciado en Turismo impartida por la Escuela de Turismo que surgió en marzo de 1959 (Gaceta Universitaria, 1985).

Desde ese instante, se han llevado a cabo cinco planes de estudio. En 2015, se reestructuró el plan de estudios de la licenciatura en turismo, promoviendo una modalidad mixta de carácter práctico, a través de un proceso de semipresencialidad, priorizando una formación enfocada en la innovación y en emprendimientos competitivos (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015).

Este plan fue el que estuvo vigente hasta 2024, y del cual se graduaron hasta el momento del estudio siete generaciones; su objetivo: formar profesionales con un alto sentido humanístico, ético, vocación de servicio y compromiso social, que posean los elementos teórico-metodológicos necesarios para intervenir en el diseño, ejecución, evaluación y gestión de planes, programas, proyectos y emprendimientos innovadores en organizaciones de los sectores público, privado y social, contribuyendo así a fortalecer la sustentabilidad y competitividad del turismo.

Como se aprecia, el perfil del licenciado en turismo que la UAEM prometía formar con el plan 2015 a profesionales orientados hacia el trabajo de planeación y gestión del turismo en todas sus vertientes y no solo en el ámbito administrativo y operativo. Actualmente, la licenciatura en turismo de la UAEM se ofrece tanto en la Facultad de Turismo y Gastronomía, como en los Centros Universitarios Texcoco, Temascaltepec, Tenancingo, Zumpango, Valle de Teotihuacán, así como en la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán. Particularmente, en el Centro Universitario UAEM Texcoco este programa educativo inició en 1995 y se mantiene como una de las licenciaturas con mayor demanda de este espacio universitario.

5. Método

5.1 Tipo de estudio

La presente investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables (Hernández et al., 2017). Se trata de un estudio exploratorio, una investigación de carácter preliminar que se realiza sobre un tema que se ha investigado poco y que permitirá una comprensión general, y preparar investigaciones futuras más rigurosas. Si bien, en México se han iniciado investigaciones sobre la precariedad del trabajo turístico (Balbuena y López, 2023; Rubí-González y Palafox-Muñoz, 2017; Méndez-Sosa et al., 2021; Andrés Rosales et al., 2023; Palafox-Muñoz y Vilchis-Onofre, 2019; Palafox-Muñoz y Rubí-González, 2020), particularmente con personas egresadas universitarias que

se formaron para insertarse a laborar en el sector turístico se carece de estudios académicos.

5.2 Población y muestra

Las personas egresadas de la licenciatura en turismo de 2018 a 2023 ascienden a 666, por tanto, la muestra fue de 146, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 7%. Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia. A partir de las listas del programa de seguimiento a las personas egresadas les fue enviado un correo electrónico solicitando respondieran un formulario de Google Forms, luego de este primer intento se recurrió a las redes sociales de la licenciatura en turismo para solicitar a las personas graduadas de estas cohortes responder un cuestionario, es decir, el total de personas egresadas tuvieron oportunidad de ser parte de la muestra. No obstante, debido a que en una encuesta en línea los integrantes de la población universo pueden estar expuestos a una gran cantidad de información, lo que puede ser motivo de desinterés para responder un cuestionario, o porque su bandeja de correo está llena o simplemente porque cambiaron de dirección, no pudo verse la invitación. Este fue el motivo por el que *a priori* no se calculó un tamaño de la muestra, pues se dependía de la respuesta de las personas graduadas. Esta solicitud se hizo al menos en tres ocasiones, la primera en mayo de 2024 y se dio por finalizada la tarea en diciembre del mismo año.

La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta por medio de un cuestionario. En este instrumento se incluyeron variables sociodemográficas como género, edad, año de egreso, estado de titulación, lugar de residencia. Hubo una pregunta filtro para separar a quienes laboran de aquellos que en ese momento no lo hacían, de los que sí laboran se les agrupó por tipo de trabajo: asalariados, negocio propio o familiar y los que son socios en algún emprendimiento social.

Posteriormente, se introdujeron preguntas cerradas sobre las dimensiones objetivas del trabajo decente con base en ESOPE (2005) y Guadarrama Olivera et al. (2012), las opciones en cada pregunta se obtuvieron de las condiciones que se encuentran vigentes en la actual LFT (ver tabla 4).

Tabla 4. Operacionalización de las dimensiones del trabajo decente

Dimensiones	Indicador	Ítems/opciones
Dimensión temporal: Hace referencia a la falta de certeza sobre la continuidad en el empleo, la cual se vincula con el tipo de relación contractual y la duración de la misma.	Relación contractual	Sin contrato
		Contrato no especificado, contrato temporal, contrato por proyecto, trabajo a comisión
		Contrato escrito, de base, planta o tiempo indefinido
Dimensión organizacional: Relacionada con la falta de control colectivo e individual que los trabajadores tienen sobre su trabajo. Engloba los tiempos de trabajo, los turnos y calendarios, las condiciones de trabajo y pago, seguridad o salud laboral	Jornada laboral	Más de 48 horas (sobrejornada)
		De 35 a 48 horas (jornada completa)
		Menos de 35 horas (jornada parcial)
	Turnos	Diurno
		Nocturno
		Mixto
	Días de descanso	No tiene días de descanso pagados
		Sí tiene días de descanso pagado
	Acceso a instituciones de salud	No cuenta con acceso a instituciones de salud
		Sí cuenta con acceso a instituciones de salud
		Seguro de gastos médicos
	Fondo de retiro	No cuenta con fondo de retiro
		Sí cuenta con fondo de retiro
	Vacaciones pagadas	No
		Sí
	Aguinaldo	No
		Sí
	Reparto de utilidades	No
		Sí
	Otras prestaciones	Vivienda
		Guardería
		Licencia por maternidad
		Licencia por paternidad o adopción
		Prima de antigüedad
		Periodo de lactancia

Dimensiones	Indicador	Ítems/opciones
Dimensión económica: Se centra tanto en que el pago sea insuficiente como en nula la progresión salarial.	Salarios (Se calculó a partir del salario mínimo vigente en 2024)	Menos de un salario mínimo (menos de 7,468 pesos al mes)
		De un salario a dos salarios mínimos (de 7,468 a 14,936 pesos al mes)
		De dos salarios mínimos hasta cinco salarios mínimos (14,937 a 37,340 pesos al mes)
		Más de cinco salarios mínimos (Más de 37,340 pesos al mes)
	Forma de pago	Efectivo
		Con cheque
		Depósito a tarjeta
d) Dimensión social: Incluye la falta de protección legal, por ejemplo, ante despidos injustos o prácticas discriminatorias, y también la protección social ante accidentes de trabajo, seguridad social o salud laboral.	Afiliación sindical	No pertenece a algún sindicato por parte del empleo
		Sí pertenece a un sindicato por parte del empleo
	Protección legal	Ante prácticas discriminatorias
		Ante despidos
		Ante accidentes de trabajo
		Ante enfermedades de trabajo
	Ascenso y promoción	Sí tiene oportunidad de ascenso
		No tiene oportunidad de ascenso
	Diálogo social	Negociación
		Consulta
		Acuerdos entre trabajadores y empleadores

Fuente: Elaboración propia.

La validación del instrumento se realizó recurriendo a la verificación de dos expertos con amplia experiencia, lo cual permitió hacer mejoras a los ítems del instrumento. Asimismo, para determinar el grado de confiabilidad del modelo se empleó el procedimiento de la prueba estadística no paramétrica X^2 a 95 % de confiabilidad, a través del *software* R Core Team (2024). Respecto a la consistencia interna del instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach, en este, los coeficientes son satisfactorios al ser mayores a 0.700, en este caso se obtuvo 0.80.

6. Resultados

6.1 Perfil del egresado encuestado

La licenciatura en turismo, por largo tiempo, ha sido un programa cursado mayoritariamente por mujeres, pues como actividad de servicio se asocia a actividades que corresponden al rol femenino, esto puede verse en el número de egresadas que respondieron la encuesta. La mayoría de los encuestados está en el rango de edad de 20 a 29. Asimismo, se logró obtener participación de todas las generaciones de interés para el estudio. Tres cuartas partes de los participantes en la muestra se ha titulado y aproximadamente en la misma proporción están laborando (tabla 5).

Tabla 5. Perfil de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	100	68.5%
	Masculino	46	31.5%
Edad	22 a 29	127	86.9%
	30 a 39	17	11.6%
	40 y más	2	1.3%
Año de egreso	2018	14	10%
	2019	40	27%
	2020	14	10%
	2021	23	16%
	2022	18	12%
	2023	37	25%
Titulado	Sí	110	75%
	No	36	25%
Están laborando	Sí	110	75%
	No	36	25%

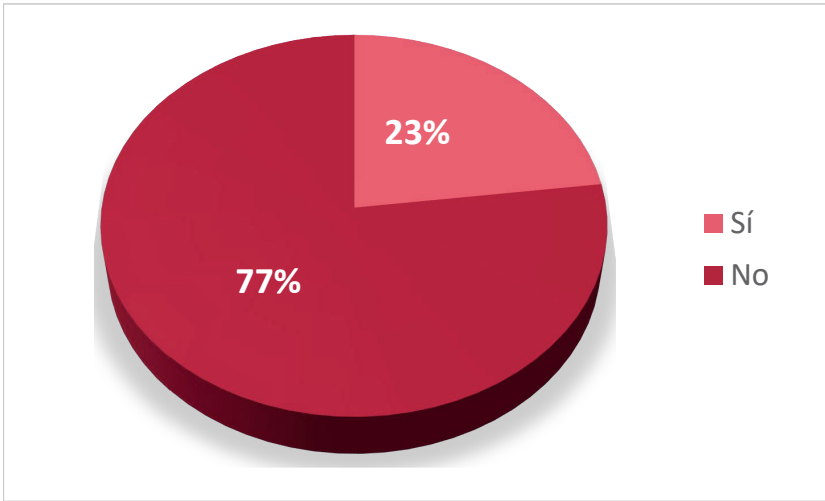
Fuente: Elaboración propia 2025.

6.2 Situación laboral

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2025), la tasa de ocupación de las personas que se graduaron de las carreras de hospitalidad y turismo es de 97.4%. En el caso de la muestra encuestada se observa que 77% se ha insertado en el mercado laboral por lo que no se alcanza la tasa de ocupación que plantea el IMCO (ver figura 1). De los participantes en la encuesta que se encuen-

tran laborando, 75% tiene un trabajo o empleo asalariado, casi una cuarta parte se autoemplea o participa en un negocio familiar (ver figura 2).

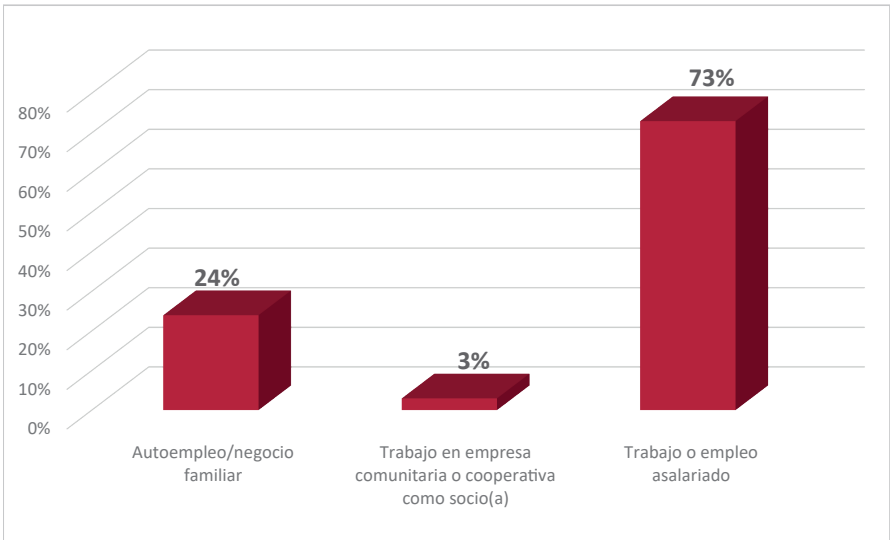
Figura 1. ¿Laboras actualmente?



Fuente: Elaboración propia 2025.

Cabe aclarar que del 23% de personas participantes en la muestra que no labora, la mitad no ha encontrado trabajo, es decir, 20 participantes de 147 encuestados.

Figura 2. Tipo de trabajo



Fuente: Elaboración propia 2025.

El IMCO (2025) sostiene que de las personas que egresaron de carreras de hospitalidad y turismo en México, 21.4% laboran en el sector de restaurantes y hospedaje; en comercio 16.9%; en servicios profesionales, finanzas y corporativo 15.5% y 14.6% en servicios sociales. Puede verse (tabla 6) casi la mitad de los que respondieron la encuesta labora en una empresa grande, lo cual puede plantearse como corporativos o empresas de cadena, datos que se acercan a los que presenta el IMCO.

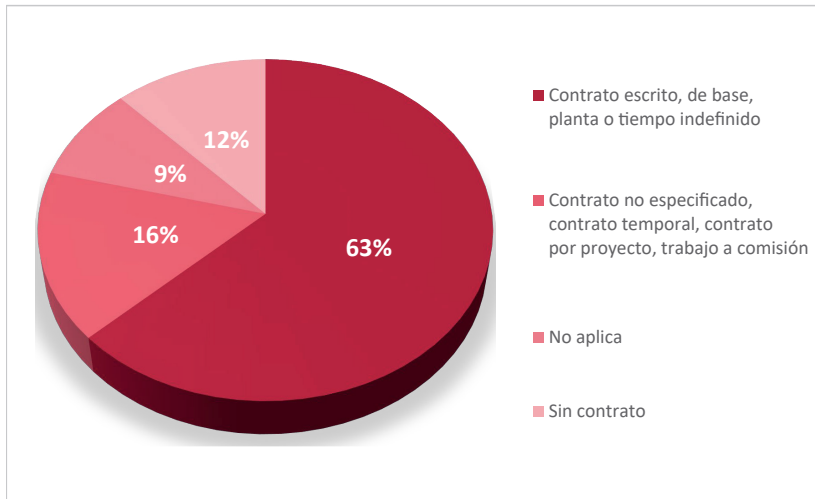
Tabla 6. Tamaño de la empresa en la que labora la muestra

Tamaño de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Grande empresa (más de 101 personas)	50	45.4%
Mediana empresa (de 51 a 100 personas)	14	12.7%
Microempresa (de 0 a 10 personas)	22	20%
Pequeña empresa (de 11 a 50 personas)	24	21.8%

Fuente: Elaboración propia 2025.

El trabajo decente representa la aspiración de las personas: empleo con ingreso justo, seguridad o certeza, protección social y perspectivas de desarrollo personal. Esto en materia laboral está plasmado en las leyes como derechos actualmente. En la muestra un poco más de la mitad de las personas encuestadas (figura 3) cuenta con contrato por tiempo indefinido, de base o la planta, aunque 12% labora sin contrato lo que se traduce en la inseguridad, una dimensión del trabajo precario. De este modo, se aprecia que un poco más de la mitad de las personas encuestadas tiene certeza laboral, pero 28% labora en incertidumbre, ya sea porque no tienen contrato (probablemente están en un trabajo informal) o porque su contrato es por tiempo determinado y desconocen si se les volverá a contratar. A partir de estos datos, se observa que la seguridad del empleo va aumentando, posiblemente gracias a las reformas laborales recientes.

Figura 3. Relación contractual



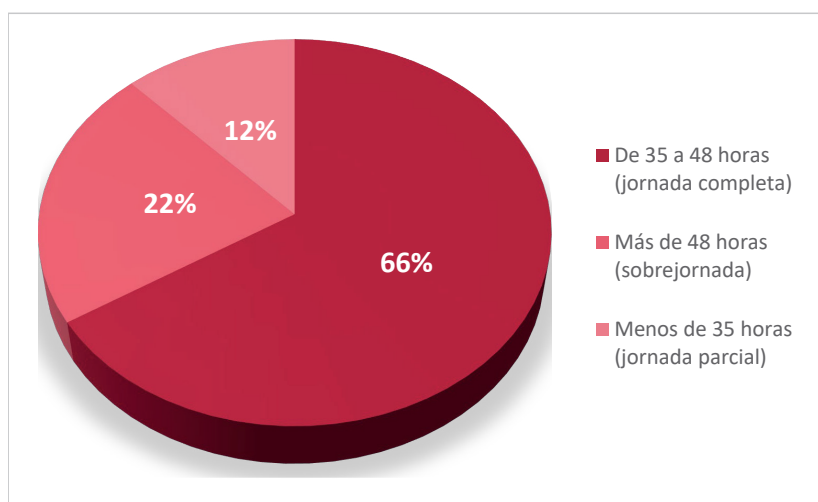
Fuente: Elaboración propia 2025.

Según información de la OIT, en el mundo los trabajadores laboran 43.9 horas semanales en promedio, asimismo, este mismo organismo sostiene que trabajar más de 48 horas a la semana puede ocasionar problemas de salud, de seguridad, afecta la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal del personal ocupado (Conferencia Interamericana de Seguridad Social [CISS], 2024). A pesar de ello, un poco más de un tercio de la población mundial ocupada trabaja 48 horas a la semana, ocho horas diarias, seis días a la semana.

Entre los participantes en la encuesta, 66% labora una jornada completa, es decir, lo que actualmente establece la LFT como una jornada completa, 22% trabaja más de 48 horas a la semana; esto conlleva, por ejemplo, problemas para equilibrar la vida laboral y la personal, esta situación puede ser particularmente difícil para las mujeres que deben combinar el trabajo asalariado con labores domésticas y de cuidado de los hijos; además, si esta sobrejornada se prolonga en el tiempo puede generar estrés, agotamiento físico y mental, lo que puede incidir en la productividad y el bienestar general del trabajador. En el otro extremo están los que laboran a tiempo parcial, un 12%, el turismo es un sector con importante variabilidad en la demanda o que requiere cobertura por turnos para cubrir horas pico, esto representa para las empresas un ahorro importante en sueldos y se economiza en temporadas bajas. En México, la LFT establece que los trabajadores a tiempo parcial no deben ganar menos de un salario mínimo (figura 5). A pesar de que más de la mitad labora una

jornada completa, los porcentajes de los que trabajan más de 48 horas a la semana y menos de esta jornada son altos, en ambas situaciones conlleva complicaciones para la vida del trabajador.

Figura 4. Duración de la jornada laboral



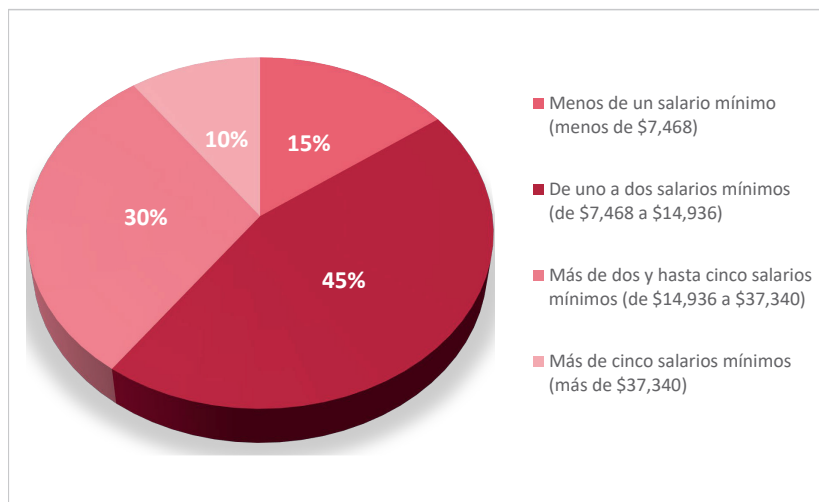
Fuente: Elaboración propia 2025.

En materia de ingresos, los resultados del estudio son consistentes con los del IMCO (2025), ya que afirma que el salario promedio mensual de las personas egresadas de las carreras de hospitalidad y turismo en México asciende a \$18,401 (917.65 USD), salario superior promedio de la población ocupada que es de \$10,920 (592.37 USD). En lo que corresponde a los participantes en la encuesta, puede observarse que 75% percibe el equivalente a entre uno y cinco salarios mínimos (figura 5). Por otra parte, la Secretaría de Economía de México publica que, en 2024, el salario en el sector turístico en promedio fue de \$14,500 mensual, estas cifras varían de una a otra entidad federativa y la informalidad laboral. Y aunque hay un 15% que gana menos de un salario mínimo, lo cual no es una cifra menor, también hay un 10% que tiene un ingreso superior a cinco salarios mínimos.

Para contrastar, por ejemplo, en España los salarios del empleo en empresas turísticas aumentaron entre un 10.2%, en alojamientos, y un 19.1%, en el área de hostelería, entre diciembre de 2019 y 2024, pero perdieron poder adquisitivo, ya que la inflación en ese periodo superó el 21%. Mientras que, en México, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) indicó que hubo una recuperación de 15.2% en el

poder adquisitivo de los salarios mínimos en 2024, y la inflación que creció en 4.21% anual, de esta forma, un trabajador que ganó un salario mínimo pudo cubrir sus necesidades básicas y aportar el 66.5% de las de un dependiente (Martínez, 2025).

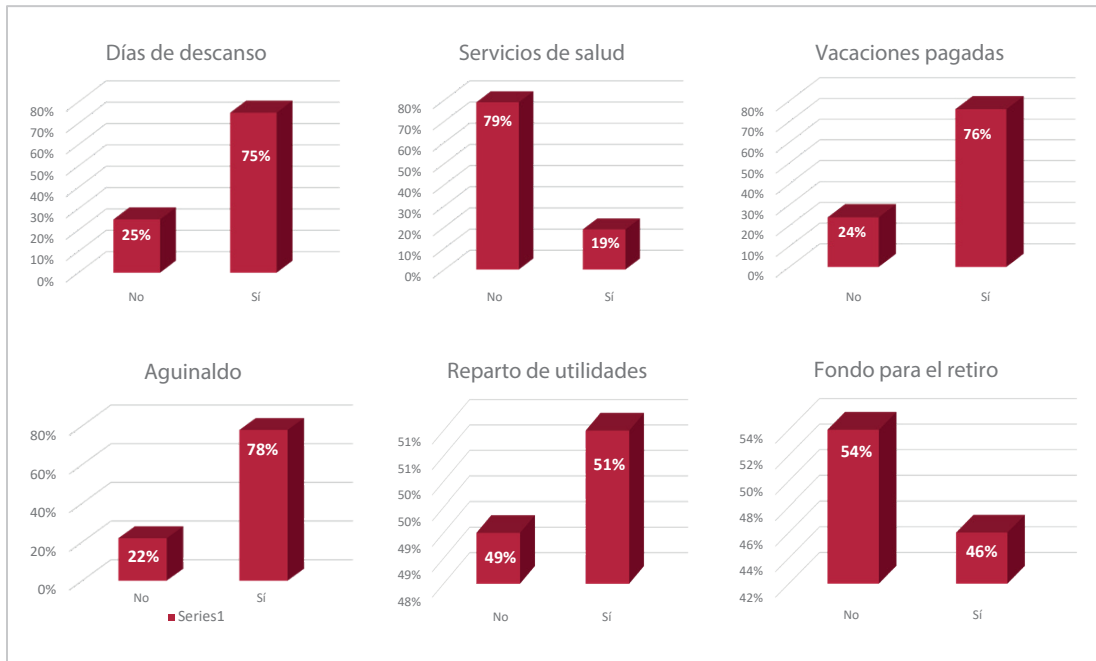
Figura 5. Salarios percibidos



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo en 2025, siguen siendo: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, días de descanso, vivienda, licencia de maternidad, licencia de adopción, licencia de paternidad, y periodos de lactancia (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET], 2024). Así que de las personas egresadas que participaron en la muestra, alrededor de tres cuartas partes disfruta de estas prestaciones (figura 6).

Figura 6. Prestaciones sociales



Fuente: Elaboración propia 2025.

Es importante destacar que 54% de la muestra no hace aportaciones a un fondo para el retiro (figura 6); sin embargo, la ley otorga otras prestaciones como: licencia por maternidad, licencia por paternidad, prima de antigüedad, crédito para vivienda. A partir de estos datos puede verse que los contratos determinados e indeterminados están otorgando las prestaciones básicas de la ley.

Tabla 7. Prestaciones sociales

Prestaciones	Tiene o no tiene	Frecuencia	Porcentaje
Crédito para vivienda	Si	44	40%
	No	66	60%
Licencia por maternidad	Sí	50	60%
	No	60	55%
Licencia por paternidad	Sí	38	35%
	No	72	67%
Prima por antigüedad	Sí	43	39%
	No	67	61%

Fuente: Elaboración propia.

En lo relativo a la seguridad proporcionada por contar con el respaldo sindical, 70% de la muestra no lo tiene; esto se refleja en la posibilidad de contar con protección contra despido injustificado, 54% no goza de este amparo; así como la protección contra prácticas discriminatorias, 47% carece de ello; en cuanto a la defensa contra accidentes de trabajo 65% no tiene acceso a este derecho (tabla 8). Sin embargo, según reportes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Juárez, 2023), 87% del personal ocupado en México no contaba con la estabilidad y seguridad laboral que otorga un contrato colectivo de trabajo, ni la protección de un sindicato, por lo que estos resultados no son exclusivos del sector turístico. Por otra parte, a pesar de la reforma laboral de 2019, las viejas estructuras sindicales no democráticas, el viejo corporativismo y las mafias siguen vigentes (Juárez, 2023), lo cual hace que muchos trabajadores tengan desconfianza y prefieran no sindicalizarse. Otra posibilidad es que varios encuestados ocupen empleos de confianza y, en dado caso, no se les permite sindicalizarse.

Tabla 8. Seguridad en el trabajo

Prestaciones	Tiene o no tiene	Porcentajes
Sindicato	Sí	11%
	No	70%
	No aplica	19%
Oportunidad de ascenso y promoción	Sí	75%
	No	14%
	No aplica	11%
Capacitación para el trabajo	Sí	76%
	No	24%
Protección legal contra prácticas discriminatorias	Sí	53%
	No	47%
Protección legal contra despido injustificado	Sí	46%
	No	54%
Protección legal contra accidentes de trabajo	Sí	65%
	No	35%

Fuente: Elaboración propia.

7. Conclusiones

En México, la precariedad laboral se incrementó a partir de que se implementaron políticas económicas neoliberales hace al menos tres décadas, consolidadas con la reforma laboral de 2012 que legalizó prácticas como los contratos a prueba ilimitados, jornadas extendidas, contratación externa o subcontratación, así como la simulación de contratación por servicios profesionales. No obstante, a partir de 2018 inició en este país la implementación de políticas progresistas, antiliberales o posneoliberales (Tapia, 2020), propiciando un nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales en 2022, el cual buscó beneficiar a los trabajadores, además, del incremento sustancial del salario mínimo.

En este contexto, se puede concluir que tres cuartas partes de las personas graduadas en la licenciatura en turismo desde 2018 hasta la fecha, gracias a estas reformas laborales, han logrado un progreso en la eliminación de la precariedad, lo que les permite acceder a un empleo decente. En otras palabras, se coincide con el IMCO en que la posibilidad de conseguir un empleo de calidad se ha convertido en una realidad, según los datos obtenidos. Al limitar los contratos a prueba y la subcontratación, casi 70% tiene seguridad en la continuidad de su empleo al contar con contrato indeterminado o de capacitación, esto a pesar de la estacionalidad del turismo. Otra característica del turismo, sobre todo en temporadas altas, son las jornadas extendidas; sin embargo, el porcentaje de las personas egresadas que labora más de 48 horas a la semana no es alto (22%), más de la mitad trabaja las 48 horas que establece la LFT. El 75% percibe ingresos entre uno y cinco salarios mínimos, ello representa un salario decente, ya que en junio de 2024 el salario mínimo recuperó el 18% de su poder adquisitivo, asimismo, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), informó que, en junio de 2024, el salario mínimo general cubrió 98.8% de la línea de pobreza de ingresos urbana y familiar (Conasami, 2024).

En lo que respecta a prestaciones laborales las personas encuestadas cuentan, en su mayoría, con aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, días de descanso, reparto de utilidades, seguro social, crédito para la vivienda, licencia de maternidad y paternidad. En un menor porcentaje, disfrutaban de derechos como prima de antigüedad, probablemente porque este pago se otorga cuando un trabajador cumple 15 años o más de servicio y, en el caso de los participantes en la encuesta, aún no acumulan ese número de años. Cabe añadir que algunas empresas turísticas otorgan algunos

beneficios adicionales o superiores a la Ley, como bonos, pasajes aéreos, seguros de gastos médicos mayores (por ejemplo, líneas aéreas), noches de hospedaje gratuitas o descuentos (hoteles de cadena), comisiones (hoteles, agencias de viajes y parque temáticos), apoyo para guarderías particularmente a mujeres.

Así el trabajo precario en turismo no depende tanto de la actividad *per se*, sino de las políticas y legislaciones laborales del país, que permitan o dificulten la precariedad en este sector o en otros. En México, hay estudios que discutieron la precariedad laboral de los jóvenes en pleno neoliberalismo (De Oliveira, 2006; Guadarrama et al., 2012). Los resultados de este estudio son congruentes con lo planteado por Crowley y Hodson (2014), que identificaron una correlación entre prácticas neoliberales y la reducción de la seguridad social, el trabajo discriminante, sin sentido y con bajos salarios. La política económica emprendida en México a partir de 2018 ha llevado, hasta este momento, a la recuperación de las seguridades del trabajo decente, sacando de la precariedad laboral particularmente a los trabajadores del turismo, al menos a los que egresaron de la universidad, pues se requieren de estudios más profundos y de mayor alcance para corroborar ello. Además, los resultados aquí presentados no pueden generalizarse a todos los trabajadores del turismo ya que solo corresponde a una parte de ellos, los que realizaron estudios universitarios en una universidad pública del centro del país.

Con base en los resultados, podrían seguirse varias rutas en la investigación del trabajo turístico en México; por ejemplo, realizar un estudio con perspectiva de género o con enfoque cualitativo que posibiliten profundizar más en esta realidad. También un estudio longitudinal podría dar más elementos que permitan identificar cómo distintas generaciones se fueron incorporando al mercado laboral, incorporando variables como género, etnia y nacionalidad para hacer análisis comparativos.

Referencias

- Abramo, L. (2001). Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. *La construcción social del mercado*, (4) 145 – 187.
- Andrés Rosales, R., Mendoza González, M. Á., y Quintana Romero, L. (2023). Análisis espacial de la desigualdad salarial y la precariedad laboral en el sector turístico mexicano. *Contaduría y administración*, 68(2). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4828>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2). <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr142&div=19&id=&page=>
- Ayikoru, M., Tribe, J. y Airey, D. (2009). Reading tourism education: Neoliberalism unveiled. *Annals of Tourism Research*, 36(2), 191–221. <https://doi:10.1016/j.annals.2008.11.001>
- Balbuena Vázquez, A. B., y López López, Á. (2023). Percepción de las camareras de piso de la Riviera Maya y la Costa del Sol sobre su precariedad laboral. *Cuadernos de turismo*, (51), 189-210. <https://doi.org/10.6018/turismo.571511>
- Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: a serious sin of omission? *Journal of Sustainable Tourism*, 26(6), 873-889. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1423318>
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B. y Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261. <https://static1.squarespace.com/static/5a36f1400abd0420bf59145f/t/5aa55f7571c10b34d-de6e770/1520787319347/Una+familia+de+indices+de+trabajo+decente.pdf>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Agnieszka, P. y Agloni Nurjk, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2). <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Cámara de Diputados, Legislatura LXVI (19 de diciembre de 2024). *Publica DOF reforma que obliga a patrones a proveer asientos o sillas con respaldo a personas trabajadoras*. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/publica-dof-reforma-que-obliga-a-patrones-a-proveer-asientos-o-sillas-con-respaldo-a-personas-trabajadoras>

- Cámara de Diputados, Legislatura LXVI (29 de abril de 2025). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo beneficiará a los trabajadores más desprotegidos, todos aquellos que no tienen una remuneración económica más que la pura propina: Pedro Haces*. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/grupo-parlamentario/reforma-a-la-ley-federal-del-trabajo-beneficiar-a-los-trabajadores-m-s-desprotegidos-todos-aquellos-que-no-tienen-una-remuneracion-economica-m-s-que-la-pura-propina-pedro-haces>
- Cañada, E. (2015a). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en el departamento de pisos*. Alba Sud Editorial.
- Cañada, E. (2015b). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2017). Un turismo sostenido por la precariedad laboral. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 140, 65-73. <http://bitly.ws/9M8N>
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*, 20(4), 653-674. <https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1437765>
- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. En Ernest Cañada y Iván Murray (eds.) *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (pp. 267-287). Icaria, Antrazyt.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos [Conasami] (2024, 30 de septiembre). *Memoria de los trabajos 2018-2024*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947700/Memoria_de_los_trabajos_2018-2024.pdf
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social [CISS]. (2024, 17 de diciembre). *La OIT revela la lista de los países con las jornadas laborales más largas: Colombia está dentro del top 15*. <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/la-oit-revela-lista-de-los-paises-con-jornadas-mas-largas-colombia-esta-dentro-del-top-15-3409579>
- Crowley, M. y Hodson, R. (2014). Neoliberalism at work. *Social Currents*, 1(1), 91–108. <https://doi.org/10.1177/2329496513511230>
- De Beer, A., Rogerson, C. M. y Rogerson, J. M. (2014). Decent work in the South African tourism industry: evidence from tourist guides. *Urban Forum*, 25, 89–103. <https://doi.org/10.1007/s12132-013-9199-8>

- De la Rosa, A. (2025, 10 de enero). Salario mínimo: ¿Qué tan cerca o lejos está de ser un ingreso digno? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-que-cerca-lejos-esta-ingreso-digno-20250110-741283.html>
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&tlng=es73.
- Di Fabio, A. y Maree, J. G. (2016). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. *Frontiers in psychology*, 7, 1907. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00503>
- Díaz Pérez, D., Molano, M. y Piñeiro, A. (2020). *Diagnóstico IMCO: La subcontratación y sus implicaciones en México*. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). https://imco.org.mx/wpcontent/uploads/2020/02/20200211_DIAGN%C3%93S-TICOIMCO_LA-SUBCONTRATACI%C3%93N-Y-SUSIMPLICACIONES-EN-M%C3%89XICO_DOCUMENTO.pdf
- Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *CINTERFOR/OIT*. https://test-www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- ESOE (2005). *Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies. Informe final*. European Commission. https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2001-00075/82608321-6_en.pdf
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo. ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_527_span.pdf
- Ferrer Dufol, J. (2001). Trabajo decente (digno) y formación profesional. *CINTERFOR/OIT*. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ferrer.pdf
- Frey, D. F. (2017). Economic growth, full employment and decent work: The means and ends in SDG 8. *International Journal of Human Rights*, 21(8), 1164–1184. doi:10.1080/13642987.2017.1348709
- Gaceta Universitaria (1985). Documento de fundamentación para la creación de la Escuela de Turismo en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Gaceta Órgano Oficial*, 01-24.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E. y Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexi-*

- cana de sociología*, 73(1), 73-104. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tlng=es
- Ghiotto, L. y Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120. https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=es
- Harvey, D. (2006). Neo-Liberalism as creative destruction. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 88(2), 145–158. <https://doi.org/10.1111/j.0435-3684.2006.00211.x>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2017). *Alcance de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2025). *Hospitalidad y turismo*. https://comparacarreras.imco.org.mx/hospitalidad_y_turismo
- Ioannides, D., Gyimóthy, S. James, L. (2021). From liminal labor to decent work: A human-centered perspective on sustainable tourism employment. *Sustainability*, 13(2), 851. <https://doi.org/10.3390/su13020851>
- Juárez, B. (2023, 1 de mayo). El nuevo sindicalismo mexicano se abre paso entre estigmas y viejas estructuras. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-nuevo-sindicalismo-mexicano-se-abre-paso-entre-estigmas-y-viejas-estructuras-20230501-0044.html>
- Lee, D., Hampton, M. y Jeyacheya, J. (2015). The political economy of precarious work in the tourism industry in small island developing states. *Review of International Political Economy*, 22(1), 194-223. <http://dx.doi.org/10.1080/09692290.2014.887590>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], *Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.]*, 18 de mayo de 2022, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], *Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.]*, 24 de diciembre de 2024, (México). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref49_24dic24.pdf

- López-Chávez, E. y Velázquez-Orihuela, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 10(19), 25-32. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.8037>
- Loria Díaz, E. y Salas González, E. (2019). México: reforma laboral (2012): una formalización empobrecedora. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 13(1), 72-92. <https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2020/01/revista-CHES-vol13-n2-2019-Loria-Salas.pdf>
- Macías Vázquez, M. C. (2003). Neoliberalismo y relaciones de trabajo. En Kurczyn Villalobos, P. y Puig Hernández, C. A. (Coord.) *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. IJ/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>
- Mantecón, A., Milano, C. y Huete, R. (2025). Precarious work and tourism labour regimes: *Insights from Benidorm*. *Tourist Studies*. <https://doi.org/10.1177/14687976251338442>
- Martínez, M. P. (2025, 5 de febrero). Salario mínimo recuperó 15.2% del poder adquisitivo en 2024: Conasami. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/salario-minimo-recupero-15-2-adquisitivo-2024-conasami-20250204-744930.html>
- Martínez-Gayo, G. (2019). ¿Empleos cinco estrellas? Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3(2), 1-15. <https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>
- Martínez-Gayo, G. y Quintana, V. M. (2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2020.18.046>
- Méndez-Sosa, M. D., Vargas-Martínez, E. E. V., y Román-Sánchez, Y. G. (2021). Precariedad laboral en el sector hotelero. Caso de Estudio: Chapultepec-Polanco de la Ciudad de México. *Revista Científica Compendium*, 24(46), 2. <https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/3860>
- Oehmichen Bazán, C. (2024). El Tren Maya y los desafíos para el desarrollo turístico comunitario. *Antropología Americana*, 9(17). <https://doi.org/10.35424/anam.v9i17.5755>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> PNUD.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Trabajo decente*. Ginebra. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 10 de junio*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. <https://www.ilo.org/es/resource/otro/pautas-de-la-oit-sobre-trabajo-decente-y-turismo-socialmente-responsable>
- Palafox-Muñoz, A. y Vilchis-Onofre, A. A. (2019). El lado oscuro del turismo de cruceros en Cozumel. *Études caribéennes*, (43-44). <https://doi.org/10.4000/etudescaribeennes.16562>
- Pluxee (2025, 2 de enero). *Aumento del salario mínimo en México en 2025*. <https://www.pluxee.mx/blog/aumento-del-salario-minimo/>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2024, 2 de octubre). *La Ley Federal del Trabajo es tu aliada en tu derecho a recibir vacaciones*. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/la-ley-federal-del-trabajo-es-tu-aliada-en-tu-derecho-a-recibir-vacaciones?idiom=es>
- R Core Team (2024). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.
- Rubí González, F. A. y Palafox Muñoz, A. (2017). *El turismo como catalizador de la pobreza: trabajo turístico y precariedad en Cozumel, México*. Alba Sud.
- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. (2015). La Peculiar Reforma Laboral Mexicana de 2012. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 1(1), 85-108. Epub 12 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i1.43>

- Scheyvens, R., Banks, G. y Hughes, E. (2016). The private sector and the SDGs: The need to move beyond 'business as usual'. *Sustainable Development*, 24(6), 371–382. doi:10.1002/sd.1623
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2025a, 5 de agosto). *Reforma en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-en-materia-de-trabajo-en-plataformas-digitales?state=published>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2025b, 6 de junio). *México está listo para dar el paso hacia la reducción de la jornada laboral*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-esta-listo-para-dar-el-paso-hacia-la-reduccion-de-la-jornada-laboral?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2023, 24 de octubre). *Se congratula STPS por actualización de las Tablas de Enfermedades de Trabajo tras medio siglo sin cambios*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-congratula-stps-por-actualizacion-de-las-tablas-de-enfermedades-de-trabajo-tras-medio-siglo-sin-cambios?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021a, 12 de enero). *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021b, 26 de mayo). *Reforma en Materia de Subcontratación*. <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>
- Standing, G. (2002). De las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas al índice de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 487-501.
- Standing, G. (2014). The precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
- Tapia García, A. G. (2020). Comentario de actualidad: el post-neoliberalismo en México ¿un movimiento fuera del péndulo político-ideológico latinoamericano? *Epíkeia*, 41, 1-7 <https://epikeia.iberoleon.mx/numeros/41/comentario-de-actualidad-postneoliberalismo-en-mexico.php>
- Winchenbach, A., Hanna, P. y Miller, G. (2019). Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026–1043. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1566346>