



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO



· Teoría y Praxis 32 · Diciembre 2023 ·
· ISSN 1870 1582 · DOI 10.22403/UQROOMX/TYP32/02 ·



Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo
DESARROLLO SUSTENTABLE
DIVISIÓN ACADÉMICA

Desafíos laborales en Cozumel: análisis del subsector Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas

Labor challenges in Cozumel: analysis of the Food and Beverage Preparation and Service Subsector

Mtro. José Ricardo Gutiérrez Urzúa¹
Mtra. María de Jesús Moo Canul^{2*}

¹División de Desarrollo Sustentable, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, México

²División de Administración Turística y Mercadotecnia, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, México

*Autora de correspondencia: mariajmc@uqroo.edu.mx

Editor encargado: Dr. Alfonso González Damián

Recibido: 30 de septiembre de 2023 - Aceptado: 02 de noviembre de 2023

Resumen

La persistente precariedad laboral en México, agravada por las reformas y la pandemia, plantea un desafío crucial en el ámbito turístico de Cozumel. Incluso los trabajadores formales se ven afectados por condiciones de trabajo precarias. En este contexto, el presente artículo analiza la precariedad laboral en el subsector Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas de Cozumel, México, a través de un análisis multidimensional de factores desde una perspectiva crítica de la sustentabilidad y la comunicación. A partir de un enfoque cuantitativo, se encuestó a 327 empleados del sector formal mediante un muestreo por cuotas. Se evaluaron aspectos como salarios insuficientes, falta de seguridad en el empleo, carencia de seguridad social y largas jornadas. Estos resultados se compararon con estadísticas nacionales y se analizaron críticamente desde el prisma de la sustentabilidad y la comunicación. Se encontró que, a pesar de las reformas laborales de 2019, este estudio revela que la mayoría de los trabajadores enfrentan desafíos significativos en sus condiciones de trabajo, como la dependencia de propinas, contratos no documentados, problemas en la seguridad social y dificultades con el pago de horas extra. Estos hallazgos señalan la persistencia de problemas estructurales en el mercado laboral que necesitan atención y reformas adicionales. Desde la perspectiva de la comunicación constitutiva, se reconoce que la percepción de las condiciones de trabajo se construye y comunica socialmente basada en estadísticas oficialistas. Estos elementos desafían la percepción común de prosperidad económica en Cozumel, revelando la precariedad laboral subyacente en el paraíso. A pesar de algunas mejoras derivadas de las reformas, persisten desafíos significativos que deben abordarse para asegurar condiciones laborales más justas en la industria turística de Cozumel.

Palabras clave: Sustentabilidad, Comunicación constitutiva, Empleo, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Cozumel

Abstract

The enduring labor precariousness in Mexico, exacerbated by labor reforms and the pandemic, presents a critical challenge in the tourism sector of Cozumel. Even formal employees contend with precarious working conditions. In this context, this article examines labor precariousness within the Food and Beverage Preparation and Service Subsector in Cozumel, Mexico, utilizing a multidimensional analysis from a critical standpoint of sustainability and communication. Employing a quantitative approach, 327 formal sector workers were surveyed using quota sampling. Aspects such as inadequate wages, job insecurity, lack of social security, and long working hours were assessed. These findings were critically analyzed considering sustainability and communication and benchmarked against national statistics. Despite the labor reforms of 2019, this study reveals that most workers face substantial challenges in their working conditions, including

reliance on tips, undocumented contracts, social security issues, and difficulties with overtime pay. These results underscore the persistence of structural issues in the labor market requiring additional attention and reforms. From the perspective of constitutive communication, it is acknowledged that the perception of working conditions is socially constructed and communicated based on official statistics. These elements challenge the common perception of economic prosperity in Cozumel, revealing the underlying precariousness in paradise. Despite some improvements resulting from reforms, significant challenges persist that must be addressed to ensure fairer working conditions in Cozumel's tourism industry.

Keywords: Sustainability, Constitutive Communication of Organization, Employment, Sustainable Development Goals, Cozumel

Introducción

En el contexto social, específicamente, el problema de la precariedad laboral en México es una realidad arraigada que persiste hasta la fecha, generando desigualdad socioeconómica en el país (García y Jiménez, 2018; Tello, 2012). A pesar de los compromisos internacionales, como la Agenda 2030, la pobreza laboral en México aumentó en 2020 debido a la pandemia de COVID-19 (CONEVAL, 2021a). Esto es alarmante, ya que 6 de cada 10 trabajadores asalariados no ganan lo suficiente para mantener a sus familias, 4 de cada 10 carecen de seguridad social y la mitad no tiene contratos laborales estables (Gómez, 2022).

Esta problemática tiene efectos perjudiciales, aumentando la desigualdad socioeconómica y generando problemas sociales, incluida la violencia (Nateras, 2017). Esto, sin duda, aun bajo el amparo de firma de acuerdos en pro del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), lo que muestra la debilidad argumentativa de que la visión de desarrollo sostenible de los organismos internacionales contribuye a la solución a la problemática social.

En este sentido, la precariedad laboral se define como la incapacidad de los ingresos laborales para cubrir las necesidades básicas (Marticorena, 2005), esta se ha mantenido a lo largo de las décadas y se ha exacerbado con reformas en el sector, como la de 2012, que legalizó la subcontratación y otras prácticas que debilitaron los derechos laborales (Anguiano y Ortiz, 2013). Aunque en 2019 se introdujo una reforma adicional para regular la subcontratación y abordar su uso indebido, la situación laboral en México sigue siendo precaria (Flores, 2020; Quintero y Díaz, 2019).

La informalidad es otro problema grave, con un alto porcentaje de trabajadores informales en comparación con los formales (Samaniego de la Parra, 2021). Incluso aquellos en empleos dentro de la formalidad a menudo carecen de condiciones adecuadas, como seguridad social y salarios justos (Suárez, 2004), esto vinculado a que la pandemia de COVID-19 exacerbó aún más la precariedad en el trabajo, especialmente en el sector turístico, que sufrió pérdidas económicas significativas (CNET, 2020), y que han impactado a los trabajadores en el Sector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas, que enfrentan altos niveles de informalidad y precariedad (IMSS, 2022).

En ese antecedente, se cuestiona la construcción de una imagen positiva de las reformas laborales, como se expone en el estudio, a partir de la mirada desde la comunicación constitutiva porque se revelan las dinámicas organizacionales en las interacciones entre empleadores, empleados y otros actores (Schoeneborn et al., 2019) en la experiencia laboral. Esto impacta en cómo los datos oficiales influyen en la percepción de mejoras laborales tras las reformas de 2019. Dado este contexto, este artículo analiza las condiciones de trabajo en el sector turístico, focalizando la atención al subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel, México, y cuestiona la suposición del bienestar en este paraíso tropical.

Marco teórico

La creciente conciencia de la necesidad urgente de encontrar una solución a la crisis civilizatoria y la presión de los organismos internacionales para llegar a acuerdos,

eliminando la confrontación, dieron origen a la concepción de los pilares o la triple base del paradigma del desarrollo sostenible (Purvis et al., 2019; Sánchez, 2018). Estos pilares son: a) la sostenibilidad ecológica, que se centra en la conservación de los sistemas que respaldan la vida; b) la sostenibilidad económica, que se refiere al mantenimiento del capital económico; y c) la sostenibilidad social, que involucra el desarrollo del capital social, y en última instancia, el desarrollo sostenible integra estos tres aspectos (Castro, 2002 citado en Carreño et al., 2018).

La falta de claridad en cuanto a su origen y la ausencia de una descripción teórica rigurosa que sustente este paradigma, así como la ambigüedad de los tres pilares que este representa (Purvis et al., 2019), han generado resistencia en círculos académicos que se oponen a este enfoque. La traducción del concepto, originado en inglés, a diferentes idiomas, especialmente en América Latina, ha destacado las deficiencias y debilidades en la base teórica que sustenta el paradigma.

Los enfoques actuales, basados en estudios realizados en América Latina (Iglesias, 2022), reflexionan sobre la dualidad entre el peso etimológico que lleva el concepto de “Desarrollo Sostenible” en comparación con “Desarrollo Sustentable”, argumentando que este último abarca más que solo aspectos ecológicos al incluir cuestiones de justicia y supervivencia cultural, sin entrar en detalles sobre el uso de uno u otro término, sino planteando el argumento desde la concepción tradicional (originada en organismos internacionales) y las visiones actuales en busca de transformar el paradigma. Por lo tanto, ¿lo económico, social y ecológico son pilares suficientes para abordar la sostenibilidad en su totalidad? ¿Representan una imagen completa de la realidad?

Desde una perspectiva crítica, el concepto de sustentabilidad se enfoca en cuestionar y revisar las prácticas tradicionales de desarrollo que han llevado a la explotación de la naturaleza y a la desigualdad social. En este sentido, el concepto de sustentabilidad se aborda desde múltiples perspectivas y no tiene una única definición, es entendida como multidimensional, por lo tanto, en este escenario se presenta la perspectiva crítica de esta y la importancia de la epistemología científica, donde la necesidad de integración interdisciplinaria es fundamental para abordar la complejidad actual y la crítica el paradigma del desarrollo capitalista, señalando su impacto en la naturaleza y en el tejido social (Carreño, 2018) que se da a raíz del trabajo decente.

En el contexto del mercado de trabajo, la teoría del equilibrio general (Walras y Jaffe, 1954) argumenta que existe empleo pleno y que los gobiernos deben intervenir lo menos posible en la regulación de salarios y precios (Pressman, 1999). Sin embargo, se ha observado que el desempleo involuntario y la incompatibilidad entre pleno empleo y desempleo son cuestiones críticas (Pressman, 1999), incluso

esta teoría ha sido cuestionada por su falta de relación con la realidad económica (Georgescu-Roegen, 1979).

Por lo tanto, la precariedad laboral se describe como una circunstancia en la cual los empleados se confrontan con inseguridad, falta de certidumbre y condiciones de trabajo deficientes, como ingresos reducidos y carencia de cobertura de seguridad social (Marticorena, 2005), aparte de los aspectos convencionales de temporalidad, vulnerabilidad, remuneración insuficiente y falta de respaldo en el empleo (Rubio, 2010).

En este sentido, se exploran tres teorías principales. La primera atribuye la precariedad a estructuras legales que dificultan la transición de las zonas rurales a urbanas. Las regulaciones gubernamentales y las “malas leyes” fomentan la informalidad (De Soto, 1987; Arakaki y Graña, 2013). La segunda considera que las estrategias empresariales dividen el mercado laboral, creando empleos precarios en un mercado externo marginal (Doeringer y Piore, 1971; Gordon et al., 1986). La tercera sugiere que la disparidad en la estructura productiva da lugar a mercados laborales competitivos y oligopólicos, generando condiciones laborales inestables (PREALC, 1978; Arakaki y Graña, 2013).

También es oportuno señalar que la complejidad de la pobreza va más allá de meros defectos estructurales o personales. La falta de fondos estatales complica aún más esta problemática. Diversas teorías explican este fenómeno, destacando la influencia cultural, política y social en las percepciones sobre los pobres y que impactan en el diseño de programas para reducir la pobreza (Haughton y Khandker, 2009).

Dado lo anterior, es relevante examinar conceptos fundamentales relacionados con la pobreza y la precariedad laboral, estableciendo una base teórica para comprender estos fenómenos. Explorando la Teoría de las Capacidades de Amartya Sen, esta contribuye a definir la pobreza en términos de la falta de capacidades más que de ingresos económicos (Sen, 1985), centrando su propuesta en evaluar la calidad de vida y el bienestar de las personas considerando su capacidad para realizar funciones significativas (Sen y Russell Sage Foundation, 1992). No se limita a los aspectos macroeconómicos tradicionales, sino que abarca diversas dimensiones, como atención médica, alfabetización y esperanza de vida. En lugar de medir el bienestar en función de la riqueza material, se enfoca en la libertad de las personas para elegir y lograr lo que valoran (Sen, 1985).

Dentro de su teoría, las “funciones” representan actividades y estados en la vida de una persona, mientras que las “capacidades” son combinaciones posibles de estas funciones (Sen y Russell Sage Foundation, 1992). Esta perspectiva destaca que el bienestar no solo depende de recursos materiales, sino también de la libertad de elección y acción (Sen, 1999) y la “agencia” se refiere a la capacidad de las personas para tomar decisiones y actuar según sus valores

(Sen, 1999), relacionándose con la participación social y política que influye en el bienestar (Robeyns, 2005). Más adelante, la ampliación a esta teoría incluye 10 “capacidades centrales” esenciales para una vida digna, que incluyen salud, imaginación, pensamiento, y control sobre el entorno (Nussbaum, 2011).

Esta perspectiva se relaciona estrechamente con la visión crítica de la sustentabilidad, ya que cuestiona las prácticas tradicionales de desarrollo y subraya la necesidad de una integración interdisciplinaria. En este enfoque se critica el paradigma del desarrollo capitalista y se aboga por una revisión profunda de las estructuras económicas y políticas (Carreño, 2018). En este contexto, la teoría de la comunicación constitutiva de la organización emerge como una herramienta esencial para comprender y abordar las complejidades de la precariedad laboral en el marco del paradigma del desarrollo sostenible.

La comunicación constitutiva de las organizaciones reconoce la centralidad de la comunicación en la formación y el funcionamiento de las organizaciones. Considera múltiples flujos de comunicación y su interconexión en el proceso de constitución organizativa a través de la interacción y la comunicación constante entre sus miembros y con su entorno (Putnam y Nicotera, 2009). De esta manera, la comunicación desempeña un papel fundamental en la creación, establecimiento y mantenimiento de las organizaciones, que son vistas como procesos socialmente construidos. Esto implica un reconocimiento de la complejidad cultural y temporal de las organizaciones como formas sociales (Putnam y Nicotera, 2009; Schoeneborn et al., 2019).

Este enfoque está estrechamente vinculado a la percepción social de la precariedad laboral. La teoría sugiere que la comunicación no solo transmite información, sino que también constituye la realidad social y organizacional, desafiando las nociones tradicionales de comunicación (Schoeneborn et al., 2019). Esto permite un análisis más profundo de las dinámicas sociales y económicas en juego. Por lo tanto, esta perspectiva teórica desempeña un papel crucial en la forma en que se establecen y mantienen las dinámicas laborales en una organización, lo que, a su vez, influye en las condiciones de empleo y la percepción de precariedad laboral por parte de los trabajadores.

Marco contextual

En Cozumel, una isla turística de Quintana Roo, conocida por su alto PIB per cápita, la industria turística es prominente. Sin embargo, sorprendentemente, esta área muestra una precariedad laboral significativa. A menudo, las condiciones laborales no cumplen con las normativas laborales, dejando a los empleados sin beneficios como seguridad social, vacaciones o aguinaldo (Méndez et al.,

2013). A pesar del aparente éxito económico, la precarización del trabajo en el sector turístico plantea cuestiones críticas en una ubicación donde se esperarían mejores salarios y condiciones laborales (CONEVAL, 2020, 09 septiembre; Periódico oficial del Estado de Quintana Roo, 2017).

Los antecedentes de las leyes laborales en México se remontan a principios del Siglo XX, con leyes sobre accidentes laborales en estados como el Estado de México y Nuevo León. La Revolución Mexicana también contribuyó a la promulgación de leyes laborales, incluyendo la Ley del Trabajo en Yucatán y Coahuila (De Buen, 1998).

La Constitución Mexicana de 1917 consolidó los derechos laborales en todo el país, y en 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, que sirvió como modelo para otros países de América Latina. La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para mejorar las condiciones de vivienda y consumo de los trabajadores (De Buen, 1998). Esta versión continúa siendo la máxima ley de derecho laboral en México, regula las relaciones entre empleadores y trabajadores en todo el país. Se basa en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana y detalla los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empleadores (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

A lo largo de los años, se han realizado reformas a la Ley Federal del Trabajo, las más notables son las de 2012 y 2019. La reforma de 2012 introdujo prácticas laborales neoliberales, como el pago por hora y la subcontratación, con el objetivo de aumentar la competitividad. La reforma de 2019, bajo la presidencia de Andrés Manuel López Obrador, buscó promover la equidad de género, la democracia laboral y fortalecer los derechos de los trabajadores (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2012; Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

En este sentido, el subsector económico de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas, que forma parte esencial de la industria turística en México, emplea a un gran número de trabajadores; sin embargo, la informalidad laboral prevalece. La mayoría de los trabajadores en este subsector son considerados empleados informales, lo que evidencia la precariedad en el empleo (Secretaría de Economía, 2021; INEGI, 2021b; IMSS, 2022). A pesar de este panorama, sería razonable esperar que las condiciones en el sector formal fueran más favorables, dada la larga historia de desarrollo y reformas diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un trabajo digno.

Es importante mencionar que si bien se hace referencia al subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas, siguiendo la clasificación de los subsectores económicos en México, un sector clave en la extensa industria del turismo es esta rama (SERNATUR, 2017), la cual se considera parte

integral de los servicios destinados a atender las necesidades básicas de alimentación de los visitantes (Linares-Urenda, 2017), por lo tanto, se decidió seleccionar el subsector de alimentos y bebidas en lugar del subsector de servicios de restaurantes, bares y centros nocturnos como se maneja en la cuenta satelital de turismo en México, dado que el sitio de estudio tiene altamente vinculado su sector económico al de la industria turística.

Metodología

Para realizar este estudio se aplicó un enfoque cuantitativo para examinar las condiciones laborales en el subsector turístico de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel, tras la implementación de la reforma laboral de 2019 (Vergara, 2013). Este caso de estudio descriptivo tuvo como objetivo medir y describir las condiciones laborales en el subsector Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas de Cozumel, México, en relación con el concepto de trabajo decente, a partir de un análisis multidimensional de factores desde una perspectiva crítica de la sustentabilidad y la comunicación.

La población en estudio consistió en trabajadores formalmente registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dentro del mencionado subsector. Esta población varió de 1480 trabajadores en marzo de 2021 a 2184 en enero de 2022 (IMSS, 2022). Considerando esta población de 2184 personas, se aplicó una fórmula de muestra que tomó en cuenta un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una heterogeneidad del 50 %, lo que resultó en una muestra de 327 participantes (Aguilar-Barojas, 2005).

Dado que no existía una lista nominal, se utilizó un método de muestreo no aleatorio basado en la percepción del investigador, implementando el muestreo por cuotas (Hernández et al., 2014). El área de estudio se dividió en tres grupos: zona turística, semi-turística y no turística. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario anónimo que incluía preguntas cerradas y abiertas relacionadas con los indicadores de precariedad laboral. Se desarrollaron ítems vinculados a cuatro dimensiones clave: insuficiencia salarial, inseguridad laboral, seguridad social y jornada laboral, basándose en estudios anteriores (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019; Amable et al., 2001).

La técnica de encuesta se llevó a cabo de forma presencial, adaptándose a las condiciones sanitarias factibles en 2022. Posteriormente, los datos se procesaron para calcular estadísticas relevantes y se compararon entre los tres grupos de trabajadores, así como con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (López-Roldán y Fachelli, 2017). A la luz de los resultados se hizo un análisis desde una visión crítica de la sustentabilidad y la comunicación constitutiva.

Estos conceptos permitieron abordar de manera integral y crítica la relación entre la industria turística y el bienestar de los trabajadores, considerando factores como la construcción social de la percepción de las condiciones laborales y su impacto en la sustentabilidad.

Usar este proceso metodológico permitió una comprensión profunda de las condiciones laborales de los trabajadores en el sector turístico de Cozumel y su conformidad con la legislación laboral federal para posteriormente analizarla desde la visión crítica de la sustentabilidad y la comunicación.

Resultados

Evaluados los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios completados por la población de estudio, considerando las cuatro dimensiones utilizadas para medir la precariedad laboral en las condiciones de trabajo, se encontraron los siguientes datos destacables (**Tabla 1**).

Tabla 1. Principales puestos de trabajo de la población muestra

Puesto	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mesero	26.0	26.0
Cocinero	15.3	41.3
Gerente	12.5	53.8
Empleado general	8.6	62.4
Cajero	6.7	69.1
<i>Bartender</i>	6.1	75.2
Subgerente	3.7	78.9
Ayudante de cocina	3.4	82.3
Otros	17.7	100.0

Fuente: elaboración propia

En total, se registraron las respuestas de 327 personas, compuestas por 119 mujeres y 208 hombres. En la **Tabla 1** se presentan los principales puestos de trabajo que ocupan: mesero (26 %), cocinero (15 %), gerente (13 %), empleado general (9 %), cajero (7 %), *bartender* (6 %), subgerente (4 %), entre otros.

Estas personas se dividieron en tres grupos de acuerdo con la zona donde trabajan: 230 en una zona turística, 49

en una zona semi-turística y 48 en una zona no turística y, posteriormente, los datos se ingresaron en Microsoft Excel para su análisis en SPSS. A continuación, se presentan los resultados de cada dimensión (**Tablas 2 a la 5**):

Tabla 2. Salario

Estadísticos	Salario mensual	Propinas mensual	Ingreso mensual
Media	6858.9327	5096.5749	11955.51
Desviación estándar	2790.78778	6535.62877	7698.925
Mínimo	2800	0	3000
Máximo	30 000	62614	80 000

Fuente: elaboración propia

Se considera que un trabajador está en una situación precaria si la suma de su sueldo base neto mensual y las propinas es menor a dos salarios mínimos. Según las respuestas de los encuestados, el promedio de ingresos mensuales fue de 11 955.51 pesos, incluyendo propinas, que en promedio fue de 5 096.57 pesos. La mayoría de los encuestados (52.91 %) ganaba menos de dos salarios mínimos, indicando una situación precaria en sus ingresos. Además, se observó que los empleados en la zona turística tenían ingresos más altos en comparación con las otras zonas, aunque la zona semi-turística mostró una menor disparidad en los ingresos totales de los empleados.

Tabla 3. Seguridad en el empleo

Modalidad de contratación	Fragilidad para el despido	
	%	%
Indefinido	51.10	No 98.50
No	22.90	Carta de renuncia 0.90
Temporal	22.90	Sí 0.60
No sé	3.10	

Fuente: elaboración propia

Esta dimensión se evalúa mediante la Modalidad de contratación y el Nivel de fragilidad para el despido. En cuanto a la modalidad de contratación, el 51.1 % tenía un contrato por tiempo indefinido, mientras que el 22.9 % tenía un contrato temporal y otro 22.9 % no tenía contrato. Respecto a la fragilidad en el despido, solo el 0.6 % de los encuestados firmó documentos en blanco y 0.9 % firmó

por anticipado una carta de renuncia, mientras que el 8.3 % expresó preocupaciones en sus trabajos. Se observó que los empleados en la zona turística tenían más posibilidades de tener un contrato y que este fuera por tiempo indefinido en comparación con las otras zonas.

Tabla 4. Seguridad social

Frecuencia de asistencia al IMSS	Porcentaje	Cotización al IMSS	Porcentaje
Siempre	20.49	Sueldo real	63
La mayoría de las veces	26.30	Menor al sueldo real	12.54
No la mayoría	31.80	Desconocido	24.46
Nunca	21.41		

Fuente: elaboración propia

En esta dimensión se evalúan dos indicadores: estar afiliado a seguro y a pensión. A pesar de que todos los encuestados estaban afiliados al IMSS, más del 50 % prefería pagar servicios médicos privados en lugar de utilizar los servicios gratuitos del IMSS. Además, se encontró que el 63 % cotizaba con su sueldo real, lo que garantiza una pensión adecuada, mientras que el 12.54 % cotizaba menos.

Tabla 5. Jornada laboral

Horas extras	Porcentaje	Vacaciones	Porcentaje			
No trabajaron horas extras	34.25	Sí se les dan vacaciones pagadas	92.66			
Sí les pagaron las horas extra trabajadas	44.04	No tiene vacaciones pagadas	2.45			
Trabajaron horas extra, pero no se pagaron	20.18	No saben si tienen vacaciones pagadas	4.89			
Trabajaron horas extra, pero no saben si se pagaron	1.53					
	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	
Horas semanales	49.47	48	48	24	72	

Fuente: elaboración propia

Se considera precario si un trabajador trabaja más de 48 horas a la semana o si realiza horas extra sin remuneración. En ese sentido, se evaluaron las horas de trabajo, las horas extra y las vacaciones pagadas. El 22.02 % de los empleados trabajaba más de 48 horas a la semana, y el 20.18 % trabajaba horas extra sin remuneración. Afortunadamente, el 92.66 % de los empleados tenía acceso a vacaciones pagadas, aunque un pequeño porcentaje no sabía si estaban incluidos en este beneficio.

Los resultados revelan que la precariedad laboral es una realidad en el subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel, con variaciones notables entre las zonas turísticas, semi-turísticas y no turísticas. A pesar de estas variaciones entre las zonas, muchos empleados enfrentan condiciones laborales precarias en términos de salarios insuficientes, inseguridad en el empleo, acceso limitado a servicios de seguridad social y jornadas laborales extensas sin compensación adecuada. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones y políticas que mejoren las condiciones laborales en esta industria específica.

Discusión

Desde una perspectiva crítica de la sustentabilidad, es esencial reconocer que la sustentabilidad no es solo una cuestión medioambiental y económica. La explotación laboral y las condiciones precarias de empleo socavan la equidad y la justicia social. La falta de seguridad laboral, salarios inadecuados y largas jornadas de trabajo no solo afectan la calidad de vida de los empleados, sino que también perpetúan la desigualdad y la falta de oportunidades. Los trabajadores que luchan por sobrevivir con salarios insuficientes y condiciones laborales inseguras no pueden contribuir plenamente al bienestar de la comunidad ni a la preservación del ambiente.

En 2022, el salario mínimo en México fue de 172.87 pesos diarios, superando la línea de pobreza, pero aún insuficiente para una vida digna (STPS, 2022; CONEVAL, 2021b; Aban-Tamayo et al., 2020). La insuficiencia salarial se refleja en el 55.96 % de los encuestados ganando menos de 10436.00 pesos mensuales, con un 18.04 % ganando incluso menos del salario mínimo.

Varios autores mexicanos consideran que la precariedad salarial se presenta cuando el sueldo es inferior a dos salarios mínimos (Rubio, 2010; Martínez et al., 2019). En este sentido, los resultados muestran que un trabajador está en una situación precaria cuando la suma de su sueldo base neto mensual y propina es menor a dos salarios mínimos, es decir, 10 436.00 pesos al mes.

La inseguridad en el empleo también es un problema, con el 22.94 % sin contrato formal, aunque expertos como Montaña sugieren que la falta de contrato escrito no

implica incumplimiento de obligaciones (Rodríguez, 2020). Sorprende que solo el 8.26 % mencionó preocupaciones laborales, contrastando con estudios que indican un 22.8 % de acosos laborales en la población económicamente activa (ILO, 2022). En cuanto a seguridad social, el 53.21 % prefiere pagar servicios privados, desafiando la oferta del IMSS como en otros estudios (Sánchez, 2022; Rojas, 2022). Además, algunos empleados cotizan menos de su sueldo real al IMSS, lo que es una violación de la ley.

En relación con la jornada laboral, el 22.02 % de los encuestados trabaja más de 48 horas semanales, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece un límite de 8 horas diarias. La mayoría trabaja horas extra, pero sorprendentemente, el 20.18 % de ellos no recibe el pago correspondiente, lo cual es una violación de la ley. Considerando todas las dimensiones y ponderaciones propuestas, el nivel de precariedad promedio es del 82.45 %, mayor que el 43.8 % reportado en estudios previos (Farné, 2003).

En este contexto estos hallazgos ilustran cómo la comunicación constitutiva, es decir, cómo se comunica y se estructura la información en el contexto laboral puede jugar un papel crucial. La noción de que un empleo formal garantiza el derecho a un trabajo digno persiste, pero a pesar de las reformas laborales, no se traduce necesariamente en una mejor calidad de vida.

Ante esta realidad, la comunicación constitutiva permite adentrarse en las condiciones comunicativas que fomentan diversos fenómenos organizacionales como este y amplía la comprensión de lo que constituye una organización (Schoeneborn et al., 2019) porque también puede influir en la conciencia pública. Las voces de los trabajadores, sus preocupaciones y desafíos, deben ser escuchadas y tenidas en cuenta en la formulación de políticas y prácticas laborales. La divulgación de estos hallazgos puede aumentar la conciencia sobre la precariedad laboral en la industria de alimentos y bebidas y fomentar la presión pública para la implementación de políticas laborales más justas y sostenibles.

Dado lo anterior y los hallazgos obtenidos sobre la precariedad laboral en el subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel resaltan la necesidad de una comunicación constitutiva efectiva y de un enfoque más sustentable en las prácticas laborales. La transparencia, la responsabilidad empresarial, el diálogo y la conciencia pública son elementos clave para abordar este problema y avanzar hacia un entorno laboral más justo y sustentable.

Conclusión

Este estudio buscó evaluar de manera crítica cómo las reformas laborales implementadas en 2019 han impactado las condiciones laborales en el subsector mencionado, mostrando que la presencia de prácticas cuestionables sobre

los contratos por escrito, la falta de regulación de las horas de trabajo o la remuneración de las horas extra han tenido un impacto limitado y persisten los desafíos y la falta de cumplimiento en el sector turístico.

Como hallazgos principales se encontró que a pesar de que la mayoría de los empleados puntúa bien en sus condiciones laborales, dos áreas carecen de suficiente calidad: los ingresos totales, donde muchos no alcanzan dos salarios mínimos, y la afiliación a pensiones, ya que prefieren servicios médicos privados en lugar del IMSS gratuito. Estos resultados sugieren que, al menos formalmente, los empleos en este subsector son menos precarios.

Situacionalmente también se observó la dependencia de las propinas como parte esencial de los ingresos totales, lo que afecta las condiciones laborales en el subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel y esta dependencia influye en la inseguridad laboral y la insuficiencia salarial, a pesar de que algunos trabajadores superan el salario mínimo.

Dados los hallazgos, otro aspecto relevante que sería oportuno indagar en profundidad es sobre las implicaciones de la preferencia por servicios médicos privados y su relación con la seguridad social, se enfocaría en investigar por qué los trabajadores prefieren los servicios médicos privados sobre los del IMSS. En esta narrativa, derivada de la interpretación analítica de los datos, se muestra que los ingresos insuficientes y la preferencia por servicios médicos privados plantean preguntas sobre la confianza en el sistema público de salud y su relación con las condiciones laborales como elementos constitutivos del tejido social y laboral de Cozumel.

Lo anterior no solo ilustra las condiciones laborales en el subsector de Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Cozumel después de las reformas laborales de 2019, sino que también revela una noción del mensaje de comunicación constitutiva en evolución. A pesar de las expectativas de un cambio radical, las prácticas laborales cuestionables persisten, destacando la necesidad de una comunicación que vaya más allá de las palabras. Los hallazgos obtenidos invitan a la elaboración de soluciones concretas y viables para abordar los desafíos identificados en el estudio. Las recomendaciones basadas en evidencia como la obtenida permitirán mejorar las condiciones laborales, considerando tanto las prácticas actuales como las políticas laborales, con el objetivo de contribuir a un entorno laboral más justo y sostenible en el sector turístico de Cozumel.

Esto implica no solo cuidar del ambiente, sino también garantizar condiciones laborales justas y equitativas que respeten los derechos y la dignidad de los trabajadores, así como fomentar una comunicación abierta y transparente que permita abordar los problemas subyacentes y trabajar hacia soluciones sustentables y equitativas para los involucrados.

Desde la mirada de la comunicación constitutiva no solo se refleja la realidad, sino que también influye en ella.

Al destacar estos hallazgos, este estudio abre el camino para discusiones y acciones concretas. Invita a las organizaciones, los sindicatos y otras partes interesadas que pueden desempeñar un papel importante al proporcionar información precisa y abogar por políticas laborales justas y equitativas.

Referencias

- Aban-Tamayo, J.; Becerra-Pérez, M.; Delajara, M.; L. León-Robles, L.; y Valadez-Martínez, L. (2020). *El estándar de ingreso mínimo en cuatro grandes ciudades de México. Qué se necesita para alcanzar un nivel de vida digno, y cuánto ingreso es suficiente, en opinión de la gente*, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11, 333-338.
- Amable, M.; Benach, J. & Gonzáles, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 4, 169-184.
- Anguiano, A. & Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, 95-104.
- Arakaki, A. & Graña, J. (2013). *Múltiples explicaciones, un mismo fenómeno. Hacia una teoría completa de la precariedad laboral*. En VII Jornadas de Jóvenes Investigadores. Buenos Aires.
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2012, 30 noviembre). *Ley Federal del Trabajo*. Secretaría General de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2019, 2 julio). *Ley Federal del Trabajo*. Secretaría General de los Estados Unidos Mexicanos. http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/content/download/168781/842273/file/125_020719.pdf
- Carreño, F. (2018). Sustentabilidad: un paradigma crítico. En F. Carreño; D. Iglesias; R. Sánchez; R. Carrasco; H. Calderón & F. Platas (Eds.), *Discusión epistemológica en torno a la sustentabilidad y el desarrollo*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2020, 09 septiembre). <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/QuintanaRoo/Paginas/principal.aspx>
- Consejo Nacional Empresarial Turístico [CNET]. (2020, 15 mayo). *PIB turístico caerá 46 % durante el 2020 por COVID-19*. <https://www.cnet.org.mx/post/pib-tur%C3%A1stico-caer%C3%A1-46-durante-el-2020-por-covid-19-cnet>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2021a, febrero). *Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)*. Gobierno de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2021b). *Lineas de pobreza por ingresos – InfoPobreza*. Sistemas Coneval. Recuperado 15 de agosto de 2021, de <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfLineaBienestar>
- De Buen, N. (1998). El desarrollo del derecho del trabajo en el siglo XX. En J. Soberanes (Ed.), *La ciencia del derecho durante*

- el siglo XX (pp. 853–920). Universidad Nacional Autónoma de México.
- De Soto, H. (1987). *El otro sendero*. La revolución informal. Editorial Sudamericana.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Flores, L. (2020, 17 enero). *Reforma al Art. 15 A de la Ley Federal del Trabajo limita outsourcing*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/empresas/Reforma-al-Art.-15-A-de-la-Ley-Federal-del-Trabajo-limita-outsourcing-20190203-0006.html>
- García, M. & Jiménez, M. (2018). Distribución del ingreso y desigualdad social en México. En M. Jiménez (Ed.), *Problemas económicos de México* (pp. 8–26). Asociación Mexicana de Investigación Interdisciplinaria ASMIIA, A. C.
- Georgescu-Roegen, N. (1979). Methods in economic science. *Journal of Economic Issues*, 13(2), 317–328.
- Gómez, R. (2022, 10 febrero). *La precariedad laboral sigue de moda en México*. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/rogelio-gomez-hermosillo-m/la-precariedad-laboral-sigue-de-moda-en-mexico>
- Gordon, D.; Edwards, R. y Reich, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Haughton, J. & Khandker, S. (2009). *Handbook on Poverty + Inequality*. World Bank Publications.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Iglesias, D. (2022). Ampliación discursiva del desarrollo sustentable: una aportación desde la ciencia económica. *Regiones y Desarrollo Sustentable*, XXII(43), 1-16.
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2022, 22 diciembre). *Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal*. Tableau Public. Datos Abiertos. https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/Taempleosalario_0/EmpleoYSalario?publish=yes
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021b, febrero). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición. Cifras durante el cuarto trimestre de 2020* (N.o 115/21). Comunicado de prensa.
- International Labour Organization [ILO]. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863165.pdf
- Linares-Urenda, A. (2017). Los servicios turísticos. *Conexión de Hospitalidad y Gastronomía*, 13, 20-28.
- López-Roldán P., & Fachelli, S. (2017). Capítulo II.3. La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Marticorena, C. (2005). *Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad*. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Argentina.
- Martínez, K.; Marroquín, J. & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.
- Méndez, M.; Rodríguez, O.; Osorio, M. & Salgado, M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22, 705-728.
- Nateras, M., & Zaragoza, D. (2017). La pobreza como indicador de generación de la violencia y la delincuencia en México. En F. Betancourt (Ed.), *Reflexiones sobre el estado de derecho, la seguridad pública y el desarrollo de México y América Latina* (pp. 221–250). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Nussbaum, M. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.
- Periódico oficial del Estado de Quintana Roo. (2017, enero). *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022* (N.o 11). Edición del Estado libre y soberano de Quintana Roo.
- Pressman, S. (1999). *Fifty major economists*. London: Routledge.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe [PREALC]. (1978). *Sector informal: funcionamiento y políticas*. Promoción de la Reforma Educativa en América Latina.
- Purvis, B.; Mao, Y. & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14, 681-695. <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5>
- Putnam, L. & Nicotera, A. (Eds.). (2009). *Building Theories of Organization: The Constitutive Role of Communication*. Routledge.
- Quintero, E. & Díaz, J. (2019, 29 mayo). *7 Cambios Principales de la Reforma Laboral en México 2019*. Legal Engineers. <https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: A Theoretical Survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–114.
- Rodríguez, E. (2020, 6 julio). *¿Qué pasa con mis derechos laborales si no tengo contrato?* El Contribuyente. <https://www.elcontribuyente.mx/2020/07/que-pasa-con-mis-derechos-laborales-si-no-tengo-contrato/>
- Rojas, R. (2022, August 8). *Esto cuesta comprar una franquicia de Farmacias Similares*. Saludiario. <https://www.saludiario.com/comprar-sucursal-farmacias-similares/>
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral con enfoque de género. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, (13), 77-87.
- Sánchez, R. (2018). La construcción de la sustentabilidad: del reduccionismo al holismo. Apuntes para una reflexión. En F. Carreño; D. Iglesias; R. Sánchez; R. Carrasco; H. Calderón & F. Platas (Eds.), *Discusión epistemológica en torno a la sustentabilidad y el desarrollo*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Samaniego De La Parra, B. (2021, 22 febrero). *Empleo informal en empresas formales: prevalencia y respuestas*. GlobalDev | Supported by GDN and BMGF. <https://www.globaldev.blog/es/blog/empleo-informal-en-empresas-formales-prevalencia-y-respuestas-pol%C3%ADticas>
- Sánchez, M. (2022, 14 diciembre). *Consultorios de farmacia, los nuevos guías en la salud; ¿dan buen servicio?* Diario De Xalapa | Noticias Locales, Policías, Sobre México, Veracruz, Y El Mundo. <https://www.diariodexalapa.com.mx/local/por-que-las-familias-preferen-ir-a-consultorios-de-farmacias-que-al-imss-o-issste-9328446.html>
- Schoeneborn, D., Kuhn, T. & Kärreman, D. (2019). The Communicative Constitution of Organization, Organizing, and Organizationality. *Organization Studies*, 40 (4), 475-496. doi:10.1177/0170840618782284
- Secretaría de Economía. (2021). *Trabajadores en la Preparación y Servicio de Alimentos y Bebidas en Establecimientos: salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral*. Data México. <https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-la-preparacion-y-servicio-de-alimentos-y-bebidas-en-establecimientos>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2022, 6 enero). *Entra en vigor incremento al salario mínimo del 22%*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-incremento-al-salario-minimo-del-22>
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Anchor Books.
- Sen, A. & Russell Sage Foundation. (1992). *Inequality Reexamined*. Amsterdam University Press.
- Servicio Nacional de Turismo [SERNATUR]. (2017). *Manual de hospitalidad. Establecimientos de Alimentos y Bebidas*. Gobierno de Chile.
- Suárez, M. (2004). *Principales características de la precarización laboral en el Gran la Plata. Período 2003-2004*. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Argentina.
- Tello, C. (2012). *Sobre la desigualdad en México* (2.a ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Vergara, R. (2013). Evolución del Indicador de Actividad Económica Estatal del Sector Terciario en el Estado de México y sus determinantes. *Revista de Análisis de Coyuntura Económica*, 21, 27–34.
- Walras, L. & Jaffe, W. (1954). *Elements of pure economics, or, The theory of social wealth*. Homewood, Ill: Published for the American Economic Association and the Royal Economic Society by Richard D. Irwin, Inc.

