

CONCILIACIÓN, FAMILIA Y EMPLEO EN MUJERES QUE LABORAN EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO

ESPERANZA VARGAS JIMÉNEZ
SARA PAOLA PÉREZ RAMOS

I NTRODUCCIÓN

Una característica de la transición de las sociedades –sin que México sea la excepción– es la incursión de la mujer en el mundo laboral, el cual dio inicio a lo largo del siglo XIX (Torns, 2009; Samaniego y Ochoa, 2009), con un mayor énfasis en los años sesenta (Durán, 1972), y para México en los años setenta (Mendoza y Tapia, 2010). Esta incursión ha venido acompañada de grandes cambios sociales, afectando la estructura y la dinámica de las familias en la mayoría de los países industrializados. Hace tan solo unas cuantas décadas no se pensaba a la mujer si no era dentro de su casa enfocada a la crianza de los hijos y al desempeño de labores domésticas.

Sin embargo, el desarrollo de la economía mexicana en la década de los años sesenta influyó en la transición hacia nuevos esquemas familiares, explicándose por una mayor movilidad y concentración de la población rural a escenarios urbanos, cambios que auspiciaron un incremento del sector industrial en decremento del sector agrario, así como la migración de mexicanos a Estados Unidos. Definitivamente, la

RESUMEN: El objetivo del presente trabajo es explorar los factores que intervienen en la conciliación familia y empleo de las mujeres que laboran en el sector turístico en México; como objetivo secundario se realiza una delimitación conceptual, explorando la transición de las mujeres del ámbito privado al laboral, remarcando aquellos elementos que hacen compleja la compatibilización de ambas esferas. Posteriormente se abonará a la definición del problema articulado al sector turístico. Se explorará también el lugar que tiene México en el turismo y el papel que juegan las mujeres en él. Un tercer apartado incluye la visión pública, integrando las principales estrategias que han utilizado organizaciones internacionales y nacionales, analizando su importancia y las consecuencias de su carencia o incumplimiento. Por último, se exponen las conclusiones derivadas del análisis teórico y se refieren algunas recomendaciones.

PALABRAS CLAVE: Conciliación familiar, empleo, género, turismo, mujer.

ABSTRACT: The aim of this study is to explore the factors involved reconciling family and employment for women in Mexico's tourism industry. As secondary goal, this work carries out a conceptual delimitation, exploring women's transition from a private environment to the workplace, and highlighting those elements that hinder the reconciliation of both spheres. Subsequently, the definition of the problem will be expanded upon and articulated for the tourism industry. There will also be a further exploration of Mexico's place in said industry and of women's role in it. A third section delves into the public view, integrating the main strategies used by national and international groups to target the problem, as well as analyzing the importance of said strategies and the consequences of their absence or neglect. Lastly, this work discloses the conclusions derived from the theoretical analysis and some recommendations are made.

KEYWORDS: Family conciliation, employment, gender, tourism, women.

migración implicó un cambio social e ideológico en nuestro país, cuyos efectos primeros intentaron soslayar

una economía endeble. Sin duda la cara amable de la migración dejó su marca en un número limitado de familias que

ESPERANZA VARGAS JIMÉNEZ, profesora-investigadora titular del Centro Universitario de la Costa, Universidad de Guadalajara. esperanzavgas@hotmail.com

SARA PAOLA PÉREZ RAMOS, estudiante del Doctorado en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo del Centro Universitario de la Costa, Universidad de Guadalajara. paolaperam@gmail.com

aprovecharon el auge de la economía migrante, pero en su práctica también la digresión familiar ocurrió; tras este fenómeno hubo un mayor número de familias encabezadas por mujeres solas, los hijos (principalmente los varones) asumieron roles parentalizados a edades tempranas, el debilitamiento de la figura paterna como icono de autoridad, la sobrecarga de trabajo (doble jornada) para las mujeres que se quedaban a cargo, disolución de uniones legales y aumento de las familias denominadas reconstituidas, por mencionar algunos de los cambios más relevantes (Mendoza y Tapia, 2010).

Este proceso apenas comenzaba, convergiendo con una serie de movimientos sociales influenciados por el feminismo, cuyo objetivo era lograr mayor equidad entre hombres y mujeres. En 1975 en la Ciudad de México se impartió la primera conferencia mundial encaminada al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y al intento por lograr una igualdad real con los varones siendo su eje central la condición jurídica y social de la mujer (Ruiz, 2010).

Todos estos cambios impactarían en las diferentes estructuras sociales, desde las unidades familiares hasta aquellas estructuras institucionales y sociales que atañen a las políticas públicas. Ha sido todo un proceso de transición de la mujer hacia un nuevo rol; les ha traído beneficios, pero sin duda también obstáculos y consecuencias nada positivas. Todos estos efectos son parte de una transición que conlleva un proceso hasta generar un nuevo orden social, así lo constata Gilabert (2013) al postular que:

La transición se refiere a una inflexión en el proceso histórico del orden social en el que las viejas reglas dieron ya todo de sí, mientras que las nuevas aún no se consolidan, entonces cada individualidad, precisamente en los aspectos más cuestionados, empieza a trazar sus propias estrategias para afrontar los retos de la vida cotidiana (p. 28).

Es en el sentido de lo que indica Gilabert que se delimita la problematización social de la conciliación, donde aún son inexistentes y/o precarios los intentos de solución a la tensión entre el ámbito público y privado enmarcados por una fuerte inequidad de género y escenarios de trabajo vulnerable, como lo es el empleo turístico. Siguiendo la explicación de las transiciones sociales, Gilabert (2013) señala:

La transición alude a cambios de prácticas y de los valores que las respaldan, por lo que remite a momentos de crisis y, por lo tanto, de oportunidad para la renovación del orden social. Es la tensada relación entre lo establecido y las prácticas alternativas que pretenden ser instituyentes. Tal tensión revienta en conflictos abiertos de vez en cuando, como en las grandes revoluciones sociales donde el cambio estructural determina una redistribución del poder, o al menos de la propiedad, que modifica la composición de las élites y la estructura de la sociedad, debido a lo cual las prácticas cotidianas se alteran, y aún sin ser necesariamente nuevas, se experimentan como una transformación radical respecto del antiguo régimen (p. 28).

La reflexión que ofrece Gilabert respecto de la transición de las sociedades puede interpretarse desde dos aristas: por un lado, expone de manera precisa y clara el origen y la secuencia que siguen los conflictos ante un cambio de prácticas (como lo es en este caso la incursión de la mujer a la esfera pública), y por otro se torna esperanzador, pone sobre la mesa el problema, el origen y el efecto, pero también es un aliciente para seguir abonando en la comprensión teórica de este fenómeno que permita posteriormente intervenciones pertinentes.

Es en tal sentido que esta revisión teórica del fenómeno a analizar se propone como un análisis diagnóstico que expone los distintos factores que convergen en su dinámica, y que permite abonar en su comprensión.

CONCEPTUALIZACIÓN Y MARCO REFERENCIAL

El término conciliación según Ríos (2006) se refiere a la posibilidad de componer y armonizar posiciones o ámbitos diferentes. Cuando el término se ha aplicado al ámbito familiar y laboral, se le ha asignado un sentido de compatibilización; es decir, de ajustar a las personas a las condiciones dadas. Abonando a la comprensión conceptual desde el objeto de nuestro estudio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011b) señala que el término refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares; partiendo de estas conceptualizaciones podemos destacar que el mismo término refiere la existencia de una problemática.

Este fenómeno atrajo la atención de los investigadores a partir de los años setenta bajo diversas nominaciones; por ejemplo, Friedan (1983) se refirió a ella con el término “doble jornada”, Balbo (1994) utilizó el concepto de “doble presencia” y Durán (1986) “la jornada interminable”. Los conceptos señalados, así como la literatura más actual, hacen referencia a la realización de un doble trabajo para las mujeres como consecuencia de la pobre inclusión de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado (Alcañiz, 2015; Díaz-Carrión, 2013; Campillo, 2010; Torns, 2011; Samaniego y Ochoa, 2009; Jiménez y Gómez, 2015; Moscoso-Pérez, 2017; Pérez-Pérez, Vela-Jiménez, Abella-Garcés y Martínez-Sánchez, 2017).

Como puede observarse, en muy pocas décadas esta problemática cobró gran importancia para el mundo académico, como resultado de una rápida transición social, donde se dejó atrás el rol únicamente doméstico que cubrían las mujeres para dar paso a lo que señala Balbo en los años setenta, una doble presencia, que rápidamente adoptaron las mujeres en las sociedades industria-

lizadas al adentrarse al mundo laboral (Torns, 2001).

Una de las principales explicaciones respecto del origen del problema de la conciliación se encuentra asociada a la identidad de género que Alcañiz (2015) define como la autclasificación –hombre o mujer– y lo que culturalmente se espera para cada uno. Esta identidad tiene como base al patriarcado como sistema de géneros establecido en el siglo XIX que adjudica roles y posiciones desiguales a hombres y mujeres, y que fue legitimado por las instituciones sociales de la época (Fraisse, citado en Alcañiz, 2015). De hecho, el trabajo remunerado y la vida doméstica se han mantenido en el imaginario colectivo como áreas completamente separadas porque figuraban como sujetos diferentes los que se dedicaban a la esfera pública y privada: los hombres al trabajo remunerado y las mujeres a la vida doméstica (Campillo, 2010) que, además, son concebidos como mundos contrarios (Carrario, 2008). Las ideas anteriores constatan la dificultad de conciliar familia y empleo, ya que además de las dimensiones estructurales y económicas, la ideología califica como un elemento de mucha resistencia al cambio (Casique, 2003; Camberos, 2011; Beiras y Espinosa, 2011; De Alencar-Rodrigues y Cantera, 2012).

Las mujeres se adentran al mundo laboral con esta identidad de género y de esta manera desempeñan ambas funciones (Alcañiz, 2015), dando lugar a tensiones entre estos ámbitos originadas por la distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres (ort, 2011b), coincidiendo con las afirmaciones de distintos autores al indicar que no ha habido un involucramiento de los hombres al ámbito privado capaz de equipararse a la incursión de las mujeres en la esfera pública (Jiménez y Gómez, 2015; Samaniego y Ochoa, 2009; Alcañiz, 2015; Carrario, 2008).

La ideología de género sigue estando tan presente que incluso, cuando

existe la participación de los hombres en las labores domésticas, esta es concebida como un apoyo que se presta a la mujer, sobre todo en las mujeres de mayor edad, que son las que tienen más arraigado el rol tradicional femenino (Díaz-Carrión, 2013). Como consecuencia de esta ideología de género, es común que en ausencia de la madre sea otra mujer quien continúa pendiente de buena parte de las actividades domésticas, de socialización y de cuidados, madres, hermanas o primas, por ejemplo, o que se acuda a la contratación de ciertos servicios, principalmente para las tareas de limpieza (Díaz-Carrión, 2013; Tobío; 2002), que usualmente son prestados también por mujeres.

En la misma línea se han documentado otros fenómenos asociados con la ideología, como lo es la presencia de la división del trabajo de acuerdo con el género, dando lugar al mantenimiento de diversas pautas de trabajo en las mujeres, entre las que destacan los puestos vinculados con el trabajo doméstico y el de cuidados, una baja presencia en los puestos de toma de decisiones, así como en aquellos empleos que requieren mayores patrones de movilidad y disponibilidad de tiempo (Díaz-Carrión, 2013). Este panorama es más acentuado en el sector turístico en donde la mayoría de las mujeres realizan actividades en el sector de servicios como empleadas de limpieza, lavandería, cocineras, camaristas y dependientas de tienda, y son muy pocas las que realizan actividades de mayor jerarquía (Vargas, Castro, Nuñez, Agulló y Medina, 2013; Ferguson, 2010; Mendoza y Chapulín, 2015).

Es pertinente en el siguiente espacio abordar la definición de trabajo, ya que este fenómeno representa el punto medular del debate sobre familia y conciliación. Al respecto, la ort (2015), define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las ne-

cesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos: para diferenciar trabajo y empleo, argumenta que este último es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

En la misma línea es conveniente puntualizar el concepto de turismo, al tratarse de un fenómeno necesario para poder comprender la dinámica laboral imperante en México, ya que en informes recientes se destaca que la actividad turística se constituye como una de las principales actividades económicas en el nivel nacional, representa una de las principales fuentes de divisas, de generación del Producto Interno Bruto (PIB) y de empleos (DOF, 2013) que más adelante se puntualizará en cifras.

Para abordar una definición de turismo nos remitimos a la expresada por la de la Organización Mundial del Turismo (OMT, 1993), indicando que el turismo comprende las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año con fines de ocio, por negocios y otros. Virgen (2014), ha referido la importancia de que otras ciencias o disciplinas además de la economía hagan aportaciones al análisis del turismo desde una óptica distinta, coincidiendo con lo que pretende el presente análisis. Es en este sentido, se busca abonar a la comprensión de los efectos que tiene el turismo sobre las empleadas y sus familias.

La literatura concerniente al turismo coincide sobre que en su comercialización se ha privilegiado el modelo industrial, conformándose así la industria turística, concebida en un contexto industrial y capitalista, lo cual indudablemente ha permitido el rápido crecimiento del sector turístico y ha sido fuente de desarrollo para mu-

chos países y localidades. Sin embargo, el modelo industrial derivó en que los beneficios del turismo solo fueran disfrutados por unos cuantos, generando un alto grado de marginación en las comunidades de acogida, donde tiene lugar una dinámica económica y social de desigualdad, pobreza, trabajo precario (largas jornadas, baja remuneración, falta de capacitación, informalidad y desempleo en ciertas temporadas) (Molina, 1997, 2011; Jafari, 2005).

Este tipo de dinámica laboral impacta a las familias, económica, social y psicológicamente, como lo ha referido la OIT (2011b), además estos efectos devastadores se agravan en una comunidad turística en donde tienen lugar manifestaciones como la migración, la prostitución y el abuso de sustancias psicoactivas; panorama que pone a las familias en una situación de alta vulnerabilidad (Vargas *et al.*, 2013, Jafari, 2005).

Es en este sentido, aportaciones de la OIT (2011b) señalan lo siguiente:

A falta de medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar implantadas por el Estado o en el lugar de trabajo, muchas familias recurren a soluciones individuales. Éstas pueden incluir la reducción del número deseado de hijos; el recurso a trabajadores domésticos, a menudo mal pagados, que también se enfrentan al problema de compatibilizar trabajo y familia; o la dependencia de soluciones precarias para el cuidado de los hijos, como los que consisten en responsabilizar a los niños mayores del cuidado de los más pequeños, dejar a los niños sin supervisión o llevarlos consigo al lugar de trabajo. A su vez, esto puede llevar a una reducción de la tasa de escolarización y una mayor incidencia del trabajo infantil, lo que perpetúa el ciclo de pobreza, o puede propiciar comportamientos antisociales o criminales por parte de los jóvenes abandonados a su suerte por los padres que trabajan (p. 8).

Siguiendo los planteamientos anteriores es que puede deducirse que una conciliación adecuada impactaría posi-

tivamente en el ajuste psicosocial de la mujer y de su familia, pues como varios autores lo refieren el ajuste psicosocial y la familia están estrechamente relacionados (Baumrind, 1978; Estévez, Murgui, Moreno y Musitu, 2007; Guidubaldi y Nastasi, 1987; Cava, 2003; Scherer, 2009).

Antes de explicar la naturaleza de este vínculo es necesario conceptualizar el término de ajuste psicosocial que se utiliza en el presente análisis. Al respecto Sandra Fulquez (2010) indica que el ajuste psicosocial se refiere a los factores de protección de la salud mental. Bencomo, Paz y Liebster (2004), asocian el ajuste psicológico al uso de estrategias de afrontamiento dirigido a establecer equilibrio entre las necesidades internas del individuo y las exigencias ambientales, permitiéndole mantener niveles adecuados de funcionamiento psicológico y aprovechamiento eficiente de los recursos personales y materiales.

Entre las investigaciones clásicas que aluden a la conciliación y su relación con el ajuste psicosocial encontramos a Guidubaldi y Nastasi (1987) que en sus hallazgos constatan que los factores del clima familiar más efectivos en la predicción del ajuste de los niños es el estatus marital, los ingresos familiares, la satisfacción laboral y el involucramiento del esposo en el cuidado de los hijos. Estos autores también encontraron que el número de horas de trabajo por semana, la satisfacción de la madre con las relaciones parentofiliales y la satisfacción con el cuidado sustituto son buenos predictores de ajuste. Resultados similares, encontrados por Scherer (2009) indican que las personas en las relaciones de trabajo precario parecen estar en desacuerdo un poco más con su pareja, y los hombres en empleos temporales están menos dispuestos a convertirse en padres en un futuro próximo. Entre sus hallazgos también encontraron que la satisfacción general con la vida es menor entre los empleados temporales.

Como se señaló anteriormente, en el empleo turístico la problemática se acentúa. Al respecto Vargas *et al.* (2013) en una investigación realizada en Puerto Vallarta, México, encontraron que en este sector se potencia la desigualdad de género, ya que se asocia al acceso temprano al trabajo, la migración, salarios precarios, flexibilidad laboral, falta de espacios recreativos que impulsen el desarrollo, uniones y matrimonios a edad temprana, etcétera, desembocando en adicciones por consumo de sustancias, violencia, inseguridad y prostitución. Esta situación va en detrimento no solo de las mujeres sino también de sus familias.

Como podemos destacar, y coincidiendo con la literatura científica, las consecuencias de la no conciliación para la familia, para las mujeres y para la sociedad en general, son bastante graves. Las consecuencias individuales implicarían un descenso en la salud, la insatisfacción vital y el difícil acceso al logro de los objetivos personales, como por ejemplo, la emancipación del hogar; en el ámbito laboral se refleja un descenso en la productividad, disminución del poder adquisitivo de los trabajadores y sobre todo para las trabajadoras; en la esfera familiar se visualiza la falta de apoyo para alcanzar objetivos familiares a través del trabajo, acentuando el desajuste de los hijos, conflictos en las relaciones parentofiliales y de pareja, el aumento de divorcios, detrimento del tiempo y la salud de las abuelas, y por último en el escenario social se refleja la disminución de las tasas de fecundidad, entre muchas otras (Guidubaldi y Nastasi, 1987; Campillo, 2010; OIT, 2011b; Díaz-Carrión, 2013; Vargas *et al.*, 2013; Davia y Legazpe, 2013, Moscoso-Pérez, 2017; Pérez-Pérez *et al.*, 2017).

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA: UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA

Las estadísticas referidas a continuación nos permiten objetivar el

panorama de la importancia del sector turístico en México, ya que como se ha expresado en párrafos anteriores un número elevado de trabajadores y trabajadoras se relacionan con ese sector.

Olwell y Weinz, citados por Olsen (2009) indican que el turismo genera más de 230 000 000 de empleos directa e indirectamente; estos representan 8% de la fuerza de trabajo global. En el turismo la mujer ocupa entre 60% y 70% de la fuerza laboral, no obstante este sector es usualmente caracterizado por bajos sueldos, condiciones laborales precarias y trabajos clandestinos; además, señalan que las comunidades locales suelen obtener pocos beneficios de la industria turística. Al respecto la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cree que el crecimiento de esta industria puede provocar graves problemas sociales y ambientales; sin embargo, sostiene que esos efectos negativos pueden controlarse y reducirse (Pleumaron, 1999).

Aproximándonos a cifras de actualidad, en el año 2015 el país recibió un total de 32.1 millones de turistas internacionales con un ingreso de 17.7 mil millones de dólares por este concepto en el año 2015 (OMT, 2016). Así mismo, la OMT (2015) señala que en México en el año 2014 existían 66 988 establecimientos dedicados al turismo, entre los que se dedican al alojamiento de los visitantes, como hoteles o establecimientos similares, actividades de servicio de alimentos y bebidas, transporte, agencias de viajes y otros servicios de reservación, entre otras industrias turísticas. Para el cuarto trimestre de 2017 la cantidad de trabajadores en el sector turístico según la Secretaría de Turismo (SECTUR, 2018) es de 4 095 282.

Las cifras para las mujeres y en el sector turístico también son significativas. El *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012* de la ONU Mujeres (2011) refiere que las mujeres ocupan la mayoría de los empleos relacionados con el sector de Hoteles y Restaurantes (H&R). América Latina

y el Caribe tienen la mayor representación de mujeres en el turismo con 58.5%. Con base en datos nacionales, la secretaria de Turismo, Claudia Ruiz Massieu señaló el 11 de mayo de 2015 en el décimo Foro Económico Mundial que las mujeres representan 57.4% de personas ocupadas en la actividad turística, convirtiéndose en el segundo sector con mayor participación en la economía.

Respecto del panorama de las mujeres en México, se indica que en 2015 habitaban 48.7 millones de mujeres de 12 años y más. Han tenido al menos un hijo nacido vivo, 67.4%. Datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, indican que de 2011 a 2013 la tasa global de fecundidad fue de 2.21 hijos (INEGI, 2016). De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el cuarto trimestre de 2015, la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más con al menos un hijo es de 44.2%, de las cuales, 96.7% combina sus actividades extradomésticas con los quehaceres domésticos (INEGI, 2016). De la población femenina ocupada y con hijos, 33.4% trabaja en el sector informal, 36.3% en empresas y 16.3% en instituciones. La tasa de participación económica más alta se da entre las madres solteras (70.9%), le siguen las divorciadas (67.6%) y las separadas (66.5%); en tanto que las que se encuentran en unión libre y casadas muestran una tasa de 41% y 39.7%. La mayoría (62.6%) son trabajadoras subordinadas y remuneradas. De estas, 17.7% trabaja más de 48 horas a la semana; 47.3% gana menos de dos salarios mínimos y un porcentaje considerable de ellas no tiene acceso a servicios de salud por su trabajo (12.3%), además de laborar sin contar con un contrato escrito (44.3%).

Todos estos datos nos ayudan a aproximarnos a una realidad social en la que convergen distintos factores, donde además de trabajar en un contexto turístico (del cual ya hacíamos alusión a sus posibles precariedades),

el hecho de ser mujer mexicana abona a la configuración de un panorama de vulnerabilidad para las familias en México y enfatizando lo que indica la OIT (2011b) el desequilibrio entre las condiciones de trabajo y las necesidades intensificaría el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar.

UNA MIRADA DESDE LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO: POLÍTICAS PÚBLICAS

La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias (OIT, 2011b, Riesco, 2018); esta necesidad se hace más urgente para las madres trabajadoras y más aún en regiones que tienen al turismo como vía de desarrollo.

Actualmente existe una carencia de políticas públicas encaminadas a lograr la compatibilización entre las demandas familiares y laborales, dejando a los trabajadores la responsabilidad total en la resolución de este problema, que como se mencionó anteriormente, no constituyen siempre las mejores soluciones. Sin embargo, en el siguiente apartado encontraremos algunas de las políticas establecidas por la OIT (en un nivel global), y la Ley Federal (en el nivel nacional) que configuran las más importantes políticas en esta materia y en su respectiva escala.

POLÍTICAS PÚBLICAS INTERNACIONALES

Como se ha mencionado, entre los principales organismos en nivel internacional, la OIT se perfila como uno de los más importantes creadores de convenios que abonan a la regulación de ciertas pautas, para favorecer la conciliación. En el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (OIT, 1981) mencionan que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica

que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral; además, recomiendan impulsar políticas públicas que involucren a los hombres para una distribución más igualitaria de las responsabilidades (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011).

El Convenio 183 de la OIT (2000) sobre Protección de la maternidad señala que se deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial para su salud o la de su hijo, o que conlleve un riesgo significativo. Así mismo, el organismo señalado indica que tendrán una licencia de maternidad por 14 semanas, mismo que podrá otorgarse antes o después del periodo de gestación, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan como consecuencia del embarazo o del parto; este convenio señala además que la maternidad no debe constituir una causa de discriminación en el empleo y garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, no. 189 de la OIT (2011a) adoptó normas laborales para proteger a los trabajadores domésticos. En él reconocen la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial; entre las principales contribuciones se encuentra el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países. En el mismo tenor considera que el

trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación respecto de las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Cabe mencionar otra de las convenciones relacionadas con los derechos de las mujeres y la equidad de género: la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 1995, consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica (ONU Mujeres, s/f).

POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES

En México, como en muchos otros países de América Latina, la legislación sobre conciliación entre la vida laboral y familiar es prácticamente inexistente (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011).

Además, a pesar de que, como se mencionó anteriormente, existen convenios internacionales, no son pocas las veces en que se constata su incumplimiento en el contexto mexicano.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México no incluye ningún lineamiento relacionado con responsabilidades familiares de los trabajadores (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011). Siguiendo a estos autores, en lo que se refiere a los temas relacionados como el embarazo, la maternidad y la lactancia, los principales lineamientos se resumen en la Tabla 1.

Así mismo, es importante puntualizar que estas leyes no protegen a las y los trabajadores del sector informal. Estos empleados no tienen protección de ningún contrato, no cuentan con prestaciones y no tienen acceso a servicios de salud y guarderías, lo cual tiene graves consecuencias, pues un gran porcentaje de las mujeres en el contexto mexicano son trabajadoras en estas condiciones y, por lo tanto, se encuentran en una gran desventaja

TABLA 1
ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO
DE LA CONCILIACIÓN FAMILIA Y TRABAJO

Salud de las mujeres embarazadas (Art. 166 y 167)	No se podrá utilizar el trabajo de mujeres embarazadas en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00 de la noche, ni en horas extraordinarias. Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que pongan en peligro su salud o puedan alterar su estado psíquico y nervioso
Licencia por gravidez	Es de 12 semanas, 6 antes y 6 después del parto, con percepción íntegra de su salario. Se puede prorrogar indefinidamente en caso de imposibilidad por causa del embarazo o parto, con derecho a 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días
Atención a la salud durante el embarazo y parto	No considerada en la LFT, se reglamenta en la Ley del IMSS y del ISSTE. Se cubre por el seguro popular
Lactancia	Dos periodos de lactancia al día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos/as en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa

Fuente: Salazar, Salazar y Rodríguez (2011).

social; como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), 47.7% de los empleos remunerados de las mujeres en América Latina y el Caribe son de baja productividad y con escasa protección social y, respecto de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016) indica que 33.4% de la población femenina ocupada y con hijos trabaja en el sector informal.

Los convenios gestionados por organismos internacionales tienen gran importancia para el logro de la conciliación; sin embargo, muchas veces estos logros internacionales no llegan a legislarse en el nivel nacional. En México las leyes propuestas buscan que las mujeres embarazadas no pierdan el acceso a su trabajo, no obstante faltan leyes que regulen o establezcan criterios para facilitar el acceso a la conciliación para casos específicos como enfermedad de los hijos, o casos globales que corresponderían a las características específicas de la dinámica familiar. Como se mencionó al principio de este apartado, se ha dejado la responsabilidad de la conciliación a los mismos trabajadores y sus familias, y en la práctica hemos visto que en estas resoluciones es la mujer quien debe hacer más sacrificios para lograr una conciliación, y que su logro en un mundo donde ella sigue siendo la única o la mayor responsable de las labores domésticas y de crianza se vuelve casi una utopía.

En los últimos años hemos presenciado una gran revolución ideológica, y organismos internacionales como la ONU han buscado medios para acelerar el proceso de la equidad de género y todo lo que esto conlleva. Y aunque en la actualidad hay muchas políticas que luchan por la inclusión de las mujeres a la esfera pública, son prácticamente nulas las políticas que buscan incluir a los hombres en la esfera privada/doméstica.

La escasez de estas leyes tanto para los hombres, como para las mujeres entorpece el alcance de una conciliación adecuada, ya que las medidas

tomadas por los individuos buscan sortear problemas que muchas veces son originados por la empresa o la dinámica económica y social, como lo es el turismo. Un ejemplo de ello es la flexibilidad laboral que permite que muchas mujeres trabajadoras del sector turístico en puestos operativos se queden desempleadas en cuánto llega la “temporada baja”. No es suficiente con alcanzar soluciones por medios individuales, sino que el gobierno y las organizaciones juegan un papel muy importante en términos de gestión y regulación en favor de las familias mexicanas; papel que muchas veces es solo cumplido en función de favorecer a las empresas, como la han señalado Molina (1997, 2011) y Jafari (2005) en su análisis del turismo industrial.

Atendiendo al panorama señalado en los párrafos anteriores es importante tomar conciencia de que muchas de las soluciones que encuentran las familias para alcanzar la conciliación, no serán posibles en un futuro próximo. Un ejemplo lo refiere Tobío (2002) indicando que las últimas generaciones de abuelas inactivas y disponibles irán desapareciendo sustituyéndose por abuelas ocupadas y menos proclives a asumir el papel de madres sustitutas. Otro ejemplo es la baja tasa de fecundidad referida por Campillo (2010), que culminará reduciendo el número de los integrantes de la familia, y por lo tanto las redes familiares de apoyo (tíos, primos, hermanos) serán más escasas.

CONCLUSIONES

Después de esta revisión teórica, estadística y de las principales políticas públicas, podemos concluir que en la conciliación familia y empleo convergen factores individuales (psicológicos, laborales y familiares), sociales (redes de apoyo, instituciones, integración social) y culturales (ideología de género: estereotipos y roles).

El panorama respecto del fenómeno de la conciliación familiar no es alentador en un futuro inmediato, los cambios sociodemográficos, la migración, los cambios en las familias, especialmente en el número de integrantes (familias pequeñas), la incursión de las mujeres en el mundo laboral, junto con las madres, las tías, las abuelas, que abonaban al cuidado de sus familias; todas ellas transformaciones significativas que, sin embargo, no han ido a la par con la intervención del Estado, tanto para regular las condiciones del empleo o apoyos institucionales, así como para fomentar y promover la inclusión del hombre a la esfera privada.

Estos factores se relacionan con las condiciones laborales derivadas del turismo, que como se ha mencionado, se enmarca en una visión industrial dentro de este mundo capitalista y globalizado, donde sus beneficios son solo aprovechados por las grandes compañías dejando de lado a la población local (trabajadoras) de manera que, en el nivel nacional, pintan un horizonte sombrío y preocupante para las familias mexicanas, donde como resultado, se refiere la posible presencia de mujeres insatisfechas y en condiciones familiares de riesgo y, por lo tanto, un desajuste psicosocial de la mujer y su familia, escenarios que pueden favorecer además otro tipo de problemas sociales, como sería la violencia.

Sin duda la conciliación familiar es un fenómeno social que debe visibilizarse y denunciarse, su protagonismo como objeto de estudio data de pocas décadas; sin embargo, y como se ha señalado reiterativamente, este fenómeno evoluciona a grandes pasos con las transformaciones que acontecen día tras día en la esfera laboral turística. Se transforma con tal rapidez que apenas ha permitido el desarrollo de estrategias adecuadas, para lo cual este primer acercamiento diagnóstico abona a su visibilización, y apoya la pertinencia empírica de explorar los objetivos de este estudio.

Por último, se concluye la importancia de abordar este fenómeno de manera holística, de tal forma que se analicen y promuevan la intervención de las mujeres, de los integrantes de las familias, de sus parejas, de las empresas, de la comunidad y del gobierno; solo esta articulación favorecerá cambios sustanciosos a favor de la mujer y sus familias, y por ende con consecuencias positivas para la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología* (23), 29-55.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Barcelona, España: Icaria.
- Baumrind, D. (1978). Parental disciplinary patterns and social competence in children. *Youth and Society* (9), 239-276.
- Beiras, A. y Espinosa, L. M. C. (2011). Grupos de hombres autores de violencia contra las mujeres, cuestionamientos teóricos, políticos y feministas. Ponencia presentada al Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad. Investigación y Activismo. Barcelona, España.
- Bencomo, J., Paz, C. y Lieber, E. (2004). Rasgos de personalidad, ajuste psicológico y síndrome de agotamiento en personal de enfermería. *Investigación Clínica*, 45 (2), 113-120.
- Camberos, S. M. T. (2011, julio/diciembre). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7 (2), 40-53.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47 (1), 189-213.
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar? *La Aljaba* (7), 161-173.
- Casique, I. (2003). Multiplicidad del vínculo entre empoderamiento de la mujer y la violencia de género. III Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población. Cambio Demográfico en Venezuela: Oportunidades y retos para las políticas públicas.
- Cava, M. J. (2003). Comunicación familiar y bienestar psicosocial en adolescentes. En L. Gómez Jacinto (Coord.), *Encuentros en psicología social* (Volumen 1, pp. 23-27). Málaga, España: Aljibe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. (2014). Casi 50% de los empleos remunerados de las mujeres son precarios en la región. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/casi-50-de-los-empleos-remunerados-de-las-mujeres-son-precarios-en-la-region>
- Davia, M. A. y Legazpe, N. (2013). Factores determinantes en la decisión de tener el primer hijo en las mujeres españolas. *Papeles de Población* (19), 1-30.
- De Alencar-Rodrigues, R. y Cantera, L. (2012). Violencia de género en la pareja: una revisión teórica. *PSICO*, 43 (1), 116-126.
- Diario Oficial de la Federación-DOF*. (2013). Programa Sectorial de Turismo 2013-2018. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326572&fecha=13/12/2013
- Díaz-Carrión, I. (2013). "Mis hijos se quedan allá": estrategias cotidianas de mujeres urbanas que trabajan en el turismo de aventura en "Rio-Tlan", México. *Revista Latino-americana de Geografía e Género*, 4 (2), 45-54.
- Durán, M. A. (1972). *El trabajo de las mujeres en España*. Madrid, España: Tecnos.
- Durán, M. A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona, España: Icaria.
- Estévez, E., Murgui, S., Moreno, D. y Musitu, G. (2007). Estilos de comunicación familiar, actitud hacia la autoridad institucional y conducta violenta del adolescente en la escuela. *Psicothema* (19), 108-113.
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global* (111), 123-133.
- Friedan, B. (1983). *La segunda fase*. Barcelona, España: Plaza y Janés.
- Fulquez, S. C. (2010) La inteligencia emocional y el ajuste psicológico: un estudio transcultural. Tesis de doctorado no publicada. Universitat Ramon Llull, España.
- Gilbert, C. (2013). *Los enigmas de la condición humana*. México: La Casa del Mago.
- Guidubaldi, J. y Nastasi, B. (1987). Home environment factors as predictors of child adjustment in mother-employed households: Results of a nationwide study. Paper presented at the biennial meeting of the Society for Research in Child Development, Baltimore, Estados Unidos.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI. (2016). Estadísticas a propósito del... día de la madre (10 de mayo), datos nacionales. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/madre2016_0.pdf
- Jafari, J. (2005) El turismo como disciplina científica. *Política y Sociedad*, 42 (1), 39-56.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas*, 11 (2), 289-302.
- Mendoza, M. y Chapulín, J. (2015). Trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca, México. *Estudios y Perspectivas en Turismo* (24), 316-335.
- Mendoza, M. y Tapia, G. (2010). *Situación demográfica de México 1910-2010*. México: Consejo Nacional de Población.
- Molina, S. (1997). *La conceptualización del turismo*. México: Limusa.
- Molina, S. (2011). Turismo creativo: el fin de la competitividad. Chile: Escritores.cl.
- Moscoso-Pérez, M. (2017). Martín Palomo, María Teresa. Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016, 220 pp. *Papeles del CECIC. International Journal on Collective Identity Research* (2), 1-4.

- Musitu, G. (2002). Las conductas violentas de los adolescentes en la escuela. El rol de la familia. *Aula Abierta* (79), 109-138.
- Olsen, L. (2009). The employment effects of climate change and climate change responses: A role for international labour standards? (Discussion paper, 12). Siuza: Global Union Research Network.
- ONU Mujeres. (2011). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012. Conclusiones principales*. Recuperado de <http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/docpdf/globalreportonwomenintourism2010keyfindingses.pdf>
- ONU Mujeres. (s/f). Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (1981). C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2000). C183 Convenio sobre la protección de la maternidad. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2011a). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2011b). Cuarto punto del orden del día. Conciliación del trabajo y la vida familiar. Consejo de Administración 312ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2015). Tesauro de la OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial del Turismo-OMT. (1993). *Definiciones relativas a las estadísticas del turismo*. Madrid, España: Autor.
- Organización Mundial del Turismo-OMT. (1995). *Concepts, definitions and classifications for tourist statistics*. Madrid, España: Autor.
- Organización Mundial del Turismo-OMT. (2015). *Compendium of tourism statistics data 2009-2013*. Madrid, España: Autor.
- Organización Mundial del Turismo-OMT. (2016, julio). *World Tourism Barometer*, 14 (1).
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S. y Martínez-Sánchez, A. (2017). Medidas de flexibilidad trabajo-familia y compromiso organizativo: el efecto mediador de la satisfacción laboral. *Universia Business Review* (56), 68-83.
- Pleumaron, A. (1999). Turismo, globalización y desarrollo sustentable. *Revista del Sur* (91), 1-9.
- Riesco, R. (2018). Igualdad de género y conciliación familiar: entrevista con Nuria Pumar Beltrán. *Revista Estudios Feministas*, 26 (1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n144559>
- Ríos, A. (2006, julio/diciembre). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. *Hospitalidad ESDAI* (10), 31-45.
- Ruiz, C. R. (2010). La evolución histórica de la igualdad entre mujeres y hombres en México. En C. Maqueda Abreu y V. M. Martínez Bullé Goyri (Coords.), *Derechos humanos: temas y problemas* (pp. 69-136). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ruiz-Massieu, C. (2015, 11 de mayo). Turismo, segunda fuerza laboral para mujeres en México: Ruiz Massieu. *La Primera Plana*. Recuperado de <http://laprimera plana.com.mx/turismo-segunda-fuerza-laboral-para-mujeres-en-mexico-ruiz-massieu/>
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Friedrich Ebert Stiftung (Análisis Político).
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura. México: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género/LXI Legislatura Cámara de Diputados.
- Scherer, S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research* (93), 527-547.
- Secretaría de Turismo-SECTUR. (2016). DATATUR. Análisis integral del turismo. Disponible en <http://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosSITEF.aspx>
- Secretaría de Turismo-SECTUR. (2018). Empleo turístico. Disponible en <http://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosSITEF.aspx>
- Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (97), 155-186.
- Torns, T. (2001). *La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación?* España: Jornada "Doble Jornada-Doble Presencia".
- Torns, T. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género* (1), 5-13.
- Vargas, E., Castro, R., Nuñez, S., Agulló, E. y Medina, R. (2013). Género y mercado de trabajo turístico: el empoderamiento efectivo como estrategia inclusiva. En E. Vargas, E. Agulló, R. Castro y R. Medina (Coords.), *Repensando la inclusión social: aportes y estrategias frente a la exclusión social* (pp. 125-150). España: Eikasía Ediciones.
- Virgen, C. (2014). *Turismo y desarrollo sustentable. Un acercamiento al estudio del turismo*. México: Asociación Mexicana de Escuelas Superiores de Turismo.

ACTA REPUBLICANA

P O L Í T I C A Y S O C I E D A D