

17.
Ley



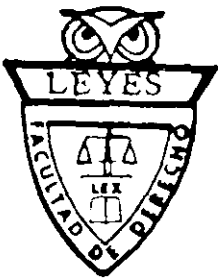
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTA DE INCORPORACION EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS GUIAS DE
TURISTAS COMO TRABAJOS ESPECIALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
ALEJANDRO ALVAREZ ALATORRE



2015000

MEXICO, D. F.

1999



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A la Memoria de Roberto Alatorre Padilla.

*A mi madre Guadalupe Alatorre Mendieta,
por su entusiasmo y apoyo incondicional.*

*A mi Director de Tesis José Manuel Vargas
Menchaca, por su esmero y dedicación en
la elaboración del presente trabajo.*

*A Roberto Alatorre Mendieta un ejemplo de
vida, familia y amigos que hicieron posible la
realización de ésta Tesis de Licenciatura.*

I N D I C E

1. Introducción	I
-----------------------	---

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1. La relación laboral y sus características.....	1
2. Formas de establecer la relación laboral	9
3. Sujetos de la relación laboral.....	17
A. Trabajador.....	17
B Patrón.....	24
4. Naturaleza jurídica y reglamentación de los trabajos especiales..	27

CAPITULO II ANTECEDENTES EN MEXICO DEL TURISMO Y SUS SERVICIOS

1. Antecedentes de los servicios de turismo.	29
2. Antecedentes legislativos de regulación y fomento al turismo	48

**CAPITULO III
MARCO JURIDICO**

1. Ley Federal de Turismo	57
2. Reglamento de la Ley Federal de Turismo	68
3. Naturaleza y desempeño del trabajo de los guías de turistas	77

**CAPITULO IV
PROPUESTA DE INCORPORACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE LOS GUIAS DE TURISTAS COMO TRABAJOS ESPECIALES.**

1. Aspectos propositivos de una reglamentación de los guías de turistas	85
2. Condiciones de trabajo	95
A. Jornada de trabajo.....	96
B. Días de trabajo	98
C. Vacaciones	100
D. Salario.....	101
3. Derechos	111
E. De preferencia.....	111
F. De asociación.....	116
4. Obligaciones.....	118
Conclusiones	122
Bibliografía	125

I N T R O D U C C I O N

Día a día el Derecho está cambiando, esto es una realidad y una característica del mismo, situación que siempre tenemos que considerar y como parte del cambio queremos contribuir y participar, es por ello que lo hacemos a través de la aportación de un pensamiento el cual se plasma en la presente investigación.

En este trabajo se exponen algunas ideas, referentes a los "Guías de Turistas", quienes desempeñan una ardua labor, pero que en muchas ocasiones no son considerados como trabajadores y por consiguiente, no se les reconocen sus derechos que en materia de trabajo les corresponden.

Cabe señalar que en el presente trabajo se manejan algunas cuestiones relativas a los "Guías de Turistas" que son contratados por alguna agencia de viajes o empresa en particular, más no de aquellos que ofrecen sus servicios profesionales al público en general.

En el capítulo primero se manejan algunos conceptos generales en materia laboral, sobretodo aquellos aspectos referentes a la relación laboral y como se establece la misma, situación que es determinante para considerar o no a los "Guías de Turistas" como trabajadores.

Posteriormente en el capítulo segundo del presente trabajo se exponen los antecedentes legislativos del turismo, así como la condición de los guías en los diversos ordenamientos.

En este orden de ideas en el capítulo tercero se habla del estado legal actual de los "Guías de Turistas", así como sus derechos y obligaciones, es decir, su regulación dentro del marco legal.

Finalmente, en el capítulo cuarto se plantea la situación de que los "Guías de Turistas" puedan ser considerados como trabajadores y no solo eso, sino personas que desempeñan un trabajo especial y por ende, incorporarlos en el título de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I

I CONCEPTOS GENERALES

1. La relación laboral y sus características.

Para hablar de Derecho del Trabajo tenemos que hacer mención de su esencia, es decir, de la relación de trabajo; sin la cual no se podría hablar propiamente de la existencia de aquel, ya que a diferencia de cualquier otra rama jurídica, lo que se busca en ésta, es proteger la relación existente entre patrón y trabajador "el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, si no el trabajo mismo".¹

El fundamento legal de la relación de trabajo es el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su primer párrafo menciona: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".²

Es importante entender este concepto marcado por la ley puesto que con frecuencia se suele confundir el contrato individual con la relación misma, y aunque van de la mano son diversas. El primer momento de confusión surge en la lectura del precepto aludido el cual define ambos conceptos, pero quisiéramos aclarar que la relación puede existir habiendo o no contrato, es

1 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México.1990. p.105.

2 Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 77a edición actualizada. Porrúa. México.1996.

decir, éste último es necesario más no indispensable para el nacimiento de la relación, ya que ésta tan solo requiere para su existencia de que se cumplan con los elementos esenciales marcados en el primer párrafo del artículo 20 de la ley.

A lo largo de la historia se han dado luchas intensas por definir con claridad la naturaleza jurídica de la relación de trabajo y han existido diversas corrientes que con sus pensamientos buscaron influir para establecer sus propias ideas, una de estas, la corriente civilista o contractualista maneja una variedad de conceptos, menciona entre otras cosas que no existe la relación de trabajo, sino en realidad se trata de un contrato de arrendamiento de servicios y en otro orden de ideas dice que posiblemente se trate de compraventa, punto que a continuación detallaremos. Dentro de la corriente contractualista hay quien maneja la idea en la cual la relación de trabajo no existe, si no se da en su lugar es un contrato de arrendamiento de servicios; este pensamiento se derivó del Código Civil Francés, pero afortunadamente surgieron pensadores y escritores a quienes no agradó la idea, y refutaron aquel pensamiento de la postura civilista diciendo que no podían ser compatibles el hombre con las bestias de carga y tiro, en cuanto a ser regidos por las mismas disposiciones, claro está que resulta una ofensa a la dignidad humana.

Además dentro de la misma corriente también se expuso la idea de que la relación de trabajo resultaba en realidad un contrato de compraventa y el argumento base de esta idea consistía en que el objeto de esta relación era

la energía de los trabajadores, por lo que la venta consistía en la misma, y el automáticamente el patrón se convertía en el comprador, el cual utilizaba en su beneficio la energía de los trabajadores.

De igual forma en dicha corriente surgieron otros pensamientos que discernían de las ideas anteriores y una en particular llamó la atención, la cual decía que en realidad se trataba de un contrato de sociedad, puesto que los trabajadores aportaban la energía y el patrón el capital.

Y finalmente hubo quien dijo que en realidad se trataba de una especie de mandato, en el cual el patrón le delegaba al trabajador con la finalidad de llevar a cabo ciertas actividades en este mismo aspecto.

En otro orden de ideas y como precedente a la teoría de la relación de trabajo que hoy en día conocemos, es decir, a la surgida en base a las leyes de 1938 y 1970, aparecen dos grandes juristas, quienes con sus pensamientos establecen las primeras bases del Derecho Laboral, se trata de George Scelle y Erich Molitor. El primero de ellos francés de nacimiento, a principios de nuestro siglo refutó con una severa contestación a la corriente civilista, diciendo que no se puede alquilar a un trabajador como una cosa o un animal, y por la misma razón tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, claro está que referimos a la energía de los trabajadores, porque no se puede separar de la persona misma. Otro punto al cual hace referencia este autor, es el hecho de que en materia civil se protege el acuerdo de voluntades y si se aplica a la idea del alquiler esto no sucede, puesto que siempre se impone la

voluntad del patrón, por lo cual se debería de proteger al trabajador, quien en este supuesto se encuentra en una situación desventajosa y es que no se puede obligar a prestar un trabajo personal, sin su pleno consentimiento, concretamente hablando de la prestación de la energía de trabajo. Además por si fuera poco, este mismo autor agrega algo importante al decir que en las empresas no se encuentra un contrato individual de trabajo, si no un acto condición, en el cual el trabajador al ingresar a la empresa , se encuentra ya regido previamente por un estatuto objetivo.

De la escuela alemana surge otro pensador importante, Erich Molitor, quien primeramente establece un punto muy claro para distinguir un contrato individual de trabajo y la relación de trabajo al mencionar que el contrato es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, a diferencia de la relación de trabajo la cual considera como la prestación efectiva de un trabajo. Además agrega que la idea del trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, puesto que únicamente se realiza por el cumplimiento de la obligación, por lo tanto surge en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa.

Cabe mencionar que para el desarrollo del actual Derecho Laboral en nuestro país, existen autores de destacada importancia como Mario de la Cueva quien expone una teoría con respecto a la relación laboral, de la cual vertimos parte de la misma. Primeramente es importante mencionar que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello "estaría en

contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades si no el trabajo mismo, pues su misión ... no es regular un intercambio de prestaciones si no... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa ".³

Más adelante el mismo autor define lo que para él es la relación de trabajo, con la cual estamos de acuerdo "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias ".⁴ Por otro lado es importante saber que se trata también de una descripción de supuestos, pero reúne de una forma muy integral los elementos base para determinar una relación de trabajo y para poder diferenciarla de otras situaciones jurídicas.

El autor en su teoría menciona una serie de elementos y supuestos los cuales se deben dar para poder hablar de una relación laboral y que son:

3 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima primera edición. Porrúa. México. 1988. p.187.

4 *Ibidem*, pp. 187 y 188.

A) El hecho constitutivo de la propia relación, es la prestación misma de un trabajo que se encuentra subordinado.

B) Que la propia relación de trabajo, por el sólo hecho de su iniciación, se desprende del mismo acto o causa la cual le dio origen y consecuentemente provoca la realización por sí misma de los efectos que deriven de las normas laborales.

C) La prestación del propio trabajo establece o determina invariablemente la aplicación del Derecho del Trabajo; ya que se trata de un estatuto meramente imperativo, cuya vigencia y efectividad no dependen únicamente de la voluntad del patrón y del trabajador, si no que varía de acuerdo a la prestación del trabajo.

D) También como punto fundamental se establece que, la prestación del propio trabajo da surgimiento a una situación jurídica objetiva la cual no existía con anterioridad, a la que se le denomina relación de trabajo. En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes que intervienen, dependen del acuerdo de voluntades, a diferencia de la relación de trabajo, en la cual una vez iniciado el trabajo, se aplica en forma automática e imperativa el derecho objetivo.

E) La propia prestación del trabajo proviene de inmediato de un acto de voluntad del propio trabajador, pero es importante decirlo, los efectos que se producen surgen fundamentalmente de la ley y los contratos colectivos.

Esta teoría de Mario de la Cueva tiene gran relevancia para nuestro derecho mexicano. A los seguidores de esta teoría se les ha llegado a conocer como los de la teoría de la incorporación; esto se debe a que argumentan entre otras cosas, que en el momento en el cual un obrero comienza a laborar, es cuando realmente nacen los derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón mismo, por lo que puede ser intrascendente el hecho de que hayan o no celebrado contrato de trabajo.

Empero, existe una corriente en total oposición a la anteriormente expuesta denominada corriente contractualista, en la cual fundamentan y sostienen que cuando un acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se le denomina contrato, es por esta razón por la cual mencionan que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, es decir el patrón, y convienen ambos que se efectúe el trabajo requerido, surge un acuerdo de voluntades, el cual obliga jurídicamente tanto al patrón como al trabajador de acuerdo con las leyes vigentes y como consecuencia inmediata e inevitable aparecerán los efectos jurídicos derivados del contrato mismo.

Por otro lado hay otro autor mexicano de destacada importancia como lo es Néstor De Buen, quien considera como aceptable la teoría de Mario de la Cueva, pero le hace una crítica al mismo por considerar que en ocasiones cae en contradicciones y apreciaciones equivocadas.

Como primer punto De Buen menciona que una de las contradicciones en las cuales cae De la Cueva, surge al manifestar en su

afirmación inicial que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral, y De Buen responde diciendo que la relación laboral sí puede nacer de un contrato. También agrega que no por expresar que de un contrato si puede surgir una relación laboral no se considera "partidario de que el derecho del trabajo sea visto a la imagen y semejanza del derecho civil".⁵

Como base de su teoría De Buen dice que en la materia laboral se dan una serie de relaciones laborales, no sólo entre patrón y trabajador, si no también entre los miembros de un sindicato, entre los mismos sindicatos y en ocasiones entre los mismos patrones. Consideramos en realidad que estas últimas se derivan como consecuencia de la relación entre patrón y trabajador y es por ello entre otras cosas que en el presente trabajo vamos a hablar únicamente de ésta.

Retomando la relación de trabajo, pensamos que ésta se da sin una necesaria e indispensable consecuencia del contrato de trabajo, esto basándonos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que la relación de trabajo se origina de cualquier acto, el cual tenga como característica efectuar un trabajo personal subordinado en favor de una persona ya sea física o moral y que sea prestado por una persona física, obteniendo ésta una remuneración denominada salario por el desempeño de dicho servicio.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1974. p. 518.

Y mencionamos que la relación de trabajo no es consecuencia de un contrato de trabajo, puesto que puede surgir la primera sin la necesidad apremiante de que subsista éste último, aunque no se descarta la idea de que haya contrato o relación laboral al mismo tiempo, y al respecto apoyamos esta cuestión en la presunción de la existencia laboral que maneja el artículo 21 de la propia ley reglamentaria.

2. Formas de establecer la relación laboral.

Después de haber plasmado una serie de ideas y pensamientos acerca de la relación existente entre patrón y trabajador, vamos a adentrarnos un poco más en lo que es propiamente la forma de establecerla.

Como ya se mencionó anteriormente, el contrato y la relación laboral, son conceptos que van muy unidos, y esto se debe a que la forma más común de establecer la relación laboral es a través del contrato individual, aunque no es la única. El mismo artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define al primero al decir "cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Al respecto, es importante hacer mención que si surge una situación en la cual una persona física se obligue a prestar un trabajo personal subordinado a otra, se le debe

de pagar un salario y se establece por escrito, se origina la figura del contrato de trabajo, y como consecuencia inmediata se regirá por normas laborales.

Además de lo anterior, hay que tomar en cuenta lo establecido por el artículo 21 de la misma ley, el cual habla de la presunción de la existencia del contrato y de la propia relación de trabajo "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Cabe señalar que el contrato surtirá todos sus efectos legales independientemente de que por culpa del patrón se lleve a cabo o no la prestación del servicio.

Al igual que todos los contratos, éste requiere para su existencia de elementos esenciales y presupuestos de validez, y que a continuación detallaremos.

Primeramente se habla del consentimiento, en el cual el patrón si es una persona moral, será suficiente el hecho de que su representante otorgue el consentimiento para que surja el contrato y produzca todos sus efectos legales. Así como en materia civil se le define como la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. Es un elemento esencial que puede ser expreso o tácito.

El artículo 21 de la multicitada ley establece que aun cuando el contrato no se haya hecho por escrito, éste subsiste, situación que se encuentra como una presunción legal.

Como segundo elemento se encuentra el objeto posible punto en el cual el autor mexicano José Dávalos, hace un señalamiento importante al decir que se puede dar un objeto directo por parte del patrón, consistente en la obligación de pagar un respectivo salario y por parte del trabajador en lo que es en sí la obligación misma de prestar el servicio, en la forma establecida en la ley. esto es de manera personal y subordinada.

Una vez mencionados los elementos esenciales, a continuación hacemos mención de los de validez con un breve comentario o señalamiento respecto de los mismos.

El primer elemento de validez que encontramos es la capacidad, la cual varía dependiendo de quien se trate. En relación al trabajador, cabe señalar que así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo se establecen una serie de requisitos para que pueda adquirir la calidad de tal. El inicial de estos requisitos contemplado en la legislación, consiste en la mayoría de edad y la misma Ley Federal del Trabajo establece catorce años de edad como edad mínima, esto es, a *contrario sensu* de lo marcado por la propia ley. ya que expresamente prohíbe el trabajo a los menores de catorce años, así como a los mayores de ésta y menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria y

no tengan autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos, el del sindicato al cual pertenezcan o de la junta de conciliación y arbitraje o del inspector del trabajo o de la autoridad política del lugar.

Es importante analizar la idea anterior, ya que la legislación maneja una serie de supuestos con respecto a la capacidad de los trabajadores mayores de catorce pero menores de dieciséis, como es el hecho de terminar la educación obligatoria o que tengan autorización en el orden aludido en el párrafo inmediato anterior, todo esto lo hace con el fin de proteger al menor trabajador, es decir, se denota un sentido proteccionista en favor de la clase trabajadora, lo cual consideramos bastante adecuado por la realidad existente en la vida contemporánea. Ahora bien, el fundamento legal de lo anteriormente dicho son los artículos 5 y 123 apartado A fracción IV constitucional, así como 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación con estos trabajadores es importante ver que sucede con su jornada de trabajo, punto de vital importancia para no afectar el desarrollo físico y emocional del menor, por lo cual la legislación le marca un tope importante al patrón. Y entre otras cosas se establece que el menor no podrá laborar más allá de las diez de la noche, ya que se pondría en riesgo su seguridad y en ocasiones su ideal desarrollo físico. Otro supuesto el cual maneja para los menores y no sólo de dieciséis si no también de los menores de dieciocho, es el hecho de que no podrán laborar fuera de la República

Mexicana salvo cierto tipo de trabajadores como lo son entre otros técnicos profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajos especializados.

Ahora bien en el caso del patrón, éste tendrá capacidad siempre y cuando disponga de elementos propios y suficientes para poder cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, surgidas en torno a la obtención de un beneficio.

En el supuesto de que el patrón llegare a tener incapacidad física o mental terminará la relación laboral como consecuencia de ello.

Como comentario adicional en relación a la capacidad, cabe señalar que el patrón para obtener la calidad de tal, primero requiere tener capacidad física y mental para desempeñar con sentido común sus diversas labores. Como segundo punto es importante mencionar que tendrá la facultad de disponer además de una capacidad económica para poder solventar los diversos gastos surgidos en torno al beneficio que obtendrá, dentro de los cuales se deben incluir el salario de los trabajadores y demás prestaciones las cuales se deriven de ello como lo son el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades, es decir, la capacidad económica es el hecho de poder responder ante cualquier situación derivada de la propia relación de trabajo.

El segundo elemento de validez requerido es la ausencia de vicios del consentimiento; resulta importante mencionar que la multicitada Ley

Federal del Trabajo maneja un sólo supuesto como vicio del consentimiento, concretamente al dolo, esto es, que el patrón podrá rescindir la relación laboral y sin caer o incurrir en responsabilidad, cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por él mismo o por el sindicato que lo propone al puesto; en relación a esto la ley lo sanciona con la rescisión y no con la nulidad del contrato.

Como tercer elemento de validez se encuentra la licitud en el objeto, y que la ley establece expresamente en dos de sus artículos los cuales únicamente citaremos, y son 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

El último elemento de validez es la forma, la cual en materia laboral no adquiere mucha importancia, ya que al faltar este requisito no invalida la relación laboral; y los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga concretamente la ley y los patronos a su vez tendrán la obligación de respetarlos aun cuando no estén de acuerdo estos últimos. El fundamento legal se basa en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez mencionados y comentados los elementos esenciales y de validez, no podemos dejar a la deriva la presunción de la existencia del contrato de trabajo, puesto que a diario se suscita en la vida real la controversia sobre si existe o no la relación de trabajo y es materia de juicio, razón por la cual a continuación haremos un breve y substancial comentario.

El fundamento legal es el artículo 21 de la ley que rige la materia (L.F.T.) "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ". Cabe señalar que la misma establece una presunción legal basada en este precepto acabado de transcribir, pero no señala si es por tiempo determinado o indeterminado, y para salir de dudas remitimos al artículo 35 de la misma ley, el cual en su contenido menciona "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Quisiéramos comentar que los contratos por tiempo indeterminado, son los que por lo general se dan con mayor frecuencia en la realidad y los de obra o tiempo determinado suelen ser la excepción.

Como un respaldo jurídico, a la idea anterior, citaremos una tesis la cual habla acerca del contrato de trabajo y su importancia procesal "CONTRATO DE TRABAJO. NEGATIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA. En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que ésta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que basó su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo 21 de la ley laboral. Lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega ésta afirmándose que lo que existió fue de naturaleza diversa, sin admitirse de

ningún modo la prestación de un servicio, caso en cual le toca a la parte actora demostrar el vínculo contractual de trabajo".⁶

Es común en la vida cotidiana el hecho de que el patrón para liberarse de cualquier obligación derivada de la relación laboral, busca como salida, encaminar el trabajo el cual se le proporciona por parte del trabajador, como una prestación de servicios profesionales, y consecuentemente regido por el Derecho Civil; hecho por demás ventajoso económica y procesalmente para el patrón. Para poder defender al trabajador ante este tipo de situaciones la Ley Federal del Trabajo así como la jurisprudencia establecen una base de la cual partir, y dicen que aun cuando se celebre un contrato de prestación de servicios profesionales, si aparece el hecho o presunción en la cual se dé una subordinación por parte del prestador del servicio, automáticamente se presume la existencia de la relación laboral y por consiguiente se regirá por normas de Derecho del Trabajo.

Pensamos que en la actualidad el contrato de servicios profesionales, es utilizado por los patrones como un disfraz de una relación laboral existente, la cual no quiere ser reconocida como tal, puesto que la responsabilidad laboral es considerada como una carga para ellos mismos, a sabiendas que va en detrimento de los trabajadores, quienes en carne propia sufren la falta de prestaciones y derechos que la ley les confiere para lograr

⁶ Jurisprudencia Amparo Directo 1016/ 80 Pablo Flores Ochoa. 1ro de octubre de 1980 Unanimidad de votos.Cuarta Sala. Ponente : Ernesto Rosas Ruiz. Secretario Norberto Bolaños Ortiz.

una mejor calidad de vida. También quisiéramos decir que los patrones astutamente no sólo niegan y disfrazan la relación laboral únicamente con el contrato de prestación de servicios profesionales, si no que utilizan otros de la misma forma, un ejemplo de ello, el de comisión mercantil, es decir, intentan cambiarle el sentido de la naturaleza jurídica a la relación laboral. Esta situación de tratar de cambiarle la naturaleza jurídica a la relación laboral pensamos que es una artimaña por parte del patrón que no debemos de permitir, puesto que le provoca un detrimento al trabajador, causándole perjuicio en la adquisición y ejercicio de sus derechos laborales, los cuales son irrenunciables.

3. Sujetos de la relación laboral.

A. Trabajador.

En la relación laboral existen dos sujetos que le dan vida a la misma y son el trabajador por una parte y por otra el patrón.

En relación al primero, como inicio es importante mencionar su terminología, la cual es variada, y encontramos diversas acepciones tales como obrero, asalariado, jornalero, operario, deudor de trabajo, prestador de trabajo, productor entre otros, pero la legislación utiliza como término legal el de "trabajador", para evitar confusiones.

En cuanto a su concepto, tenemos que partir del establecido en Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 8º dice "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ". De ahí que se deriven una serie de elementos para considerar si reúne o no la calidad de tal, como lo comentaremos más adelante.

La primera hipótesis manejada por la ley laboral, surge al mencionar "el trabajador es una persona física", y esto es importante establecerlo, puesto que se puede confundir con el hecho de que también las personas morales pueden tener la calidad de tal, un ejemplo claro son los sindicatos, los cuales aunque son el agrupamiento de trabajadores para la protección de sus derechos, la ley no les reconoce a los sindicatos la calidad de trabajador, puesto que son personas morales, situación que no debemos de olvidar para no dejar lugar a dudas.

En este orden de ideas, el segundo supuesto establecido por la Ley Federal del Trabajo para reconocerle a un trabajador la calidad de tal, consiste en que ésta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, aclarando que el trabajador puede prestar el servicio ya sea al dueño de la empresa o a la empresa misma.

Ahora bien, el siguiente supuesto marcado por la ley es el hecho de que el servicio ha de prestarse en forma personal, esto es, el servicio habrá de prestarse por la misma persona física y no por conducto de otra. En este punto pueden existir confusiones ya que si una persona por la naturaleza de su

trabajo contrata a su vez un cierto número de auxiliares, se le pueda o no considerar trabajador; en realidad si se le va a considerar como tal ya que si se le contrató únicamente a esa persona, pero ésta a su vez contrató a sus auxiliares para llevar a cabo el trabajo, por no poder desempeñar el servicio él solo, y forzosamente requiere de otras personas que lo auxilien.

Otro caso concreto es el de un profesionalista, por poner un ejemplo un cirujano, el cual no puede operar sólo, si no que requiere de un equipo para poder desempeñar su tarea como lo es su anestesiólogo, su instrumentista, entre otros, en este caso la ley lo considera como si él mismo llevara a cabo el trabajo.

Con respecto a los dos últimos párrafos, la ley resuelve esta situación, en su artículo 10 lo aclara diciendo " si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

Continuando con el análisis del concepto de trabajador, es importante mencionar que el servicio habrá de prestarse en una forma subordinada, he aquí una de las características fundamentales de nuestro Derecho del Trabajo y para lograr un mayor entendimiento del término subordinación, es importante hablar de su doble aspecto, ya que para el patrón es un poder jurídico de mando y correlativamente para el trabajador es un deber de obediencia, quien presta el servicio. El fundamento legal de la subordinación lo encontramos en el artículo 134 de la multicitada ley laboral

"Son obligaciones de los trabajadores III... Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Una vez analizados los supuestos exigidos por la Ley Federal del Trabajo para adquirir la calidad de trabajador, es trascendental hablar de los denominados trabajadores de confianza, quienes son necesarios en cualquier empresa. Estos son un tipo de trabajadores que llevan a cabo actividades y labores muy peculiares, pues aunque son trabajadores representan al patrón ante los demás, es decir, se encuentran en una serie de situaciones diversas a las de la mayoría del personal, las cuales analizaremos más adelante, y es que si no se tiene una idea clara de como se regulan los trabajadores de confianza, se puede caer en contradicciones y confusiones.

Este tipo de trabajadores son vitales para cualquier empresa, pues son quienes ocupan los puestos de alta dirección de la misma, es decir, éstos se encargan de representar al patrón y de vigilar los intereses de éste, así como la efectiva prestación del servicio por parte de los trabajadores. Primeramente es importante definirlos, ya que aparentemente es fácil distinguirlos pero en ocasiones no sucede así y por tanto en la práctica acarrea una serie de problemas económicos y laborales dentro de la misma empresa, razón por la cual para hacerlo con claridad vamos a apoyarnos en la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 9º establece como premisa "la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las

funciones desempeñadas y no de la designación del puesto ... Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón. "

Cabe señalar que la calidad de trabajador de confianza se establece en base a la función a que se desempeña, y no por la designación misma del puesto, esto es, en muchas ocasiones se tiene la falsa creencia de que esta categoría de trabajadores se obtiene por nombramiento, situación muy distinta al criterio de la ley.

También en ese mismo precepto, se señalan las funciones que le son asignadas a los trabajadores de confianza, y que marca la diferencia con los de planta, las cuales son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, pero es importante aclarar que éstas sean de carácter general, es decir, no puede considerarse como trabajador de confianza a cualquier persona la cual desempeña una sencilla función de vigilancia, por poner un ejemplo, a un velador de alguna empresa que aunque ciertamente tiene la asignación de vigilar, ésta no es de un carácter general; situación la cual remarca la ley con mucha claridad, si no más bien ésta se refiere a los gerentes, directores o administradores o personas que ocupen puestos de alta dirección o en su caso quienes desarrollan la función a nivel administrativo o gerencial o de alguna área importante de desarrollo de la misma empresa.

En este orden de ideas, a los directores, gerentes o administradores, quienes son trabajadores de confianza, en realidad se les considera en ciertos momentos como representantes de patrón ante los demás trabajadores, puesto que velan por los intereses del mismo, situación muy peculiar y al respecto la ley laboral habla concretamente en su artículo 11 "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Lo cierto es que aun cuando éstos últimos aparentemente son trabajadores viven y tienen una serie de situaciones distintas a las de los demás, es decir, actúan como patronos.

Con referencia a lo anterior y para lograr una mayor claridad, veamos como se encuentra su regulación dentro de la multicitada Ley Federal del Trabajo. Primeramente la ley manejó herméticamente en dos de sus artículos el 9º y 11º todo lo relacionado con los trabajadores de confianza, pero posteriormente con las reformas, se creó un capítulo dentro del título sexto, el cual se refiere a los trabajos especiales, concretamente el capítulo II que consta de cinco artículos, en los cuales establecen diferencias claras con el resto de los trabajadores. Dentro de esta regulación quisiéramos destacar puntos de gran relevancia para la práctica, como es el hecho de que éste tipo de trabajadores no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni tampoco ser considerados en los recuentos para determinar

mayoría en caso de huelga, ni serán representantes de los organismos que representen a los demás empleados. Este último punto puede considerarse en cierta medida lógico, puesto que los de confianza por la naturaleza de la labor que ejecutan, son vistos y ubicados por el resto de los trabajadores como representantes del patrón, y no podrían identificarse como representantes de aquellos, y así es como se manifiesta en la mayoría de las empresas en nuestro país.

Como un rasgo positivo que encontramos en este capítulo es el hecho de las condiciones de trabajo, las cuales al establecerse en el contrato colectivo que rija en el momento en la empresa, si se les aplicaran a los trabajadores de confianza por extensión a menos de que exista contradicción con respecto a la actividad desempeñada por los mismos.

Por otro lado tratándose de la estabilidad en el empleo de este tipo de trabajadores, la ley señala una medida que consideramos desventajosa en relación a los demás, ya que éstos no gozan de ella, y consiste en que le da facultad al patrón de rescindir la relación de trabajo en el momento que exista un motivo razonable que conduzca al mismo a la pérdida de la confianza sobre el trabajador y por si fuera poco, ésta no debe necesariamente coincidir con lo marcado en el artículo 47 de la multicitada ley. Esta medida desampara al trabajador, puesto que la prestación de servicios de éste tipo de trabajadores, consiste en proteger a toda costa los intereses del propio patrón, aunque se enemisten con el resto de los trabajadores, situación que consideramos injusta

ya que son ellos quienes actúan como patronos, y en muchas ocasiones no adquieren los derechos que poseen el resto de los trabajadores, tales como la estabilidad en el empleo por decir alguno de ellos, aspecto fundamental en la vida cotidiana.

B. Patrón

En cuanto a la terminología del mismo, se le conoce de diversas formas al patrón, tales como empresario, locatario, patrono, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo, principal y otros más, pero la ley utiliza como termino legal el de patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define del siguiente modo "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Concepto que es muy claro, por lo cual patrón puede ser el dueño de la empresa o la empresa misma, ya que cualquiera de los dos van a recibir la prestación de servicio por parte del trabajador.

Otros elementos que se requieren para adquirir la calidad de patrón los señala el artículo 13 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, el cual enunciaremos para lograr un mayor entendimiento "no serán considerados intermediarios, si no patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso

contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". Los elementos para identificar a los patrones, son entre otros que contraten a cierto número de personas, para ejecutar trabajos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones las cuales se deriven de las relaciones con sus trabajadores, en otras palabras que tengan capacidad económica para solventar obligaciones; aquí también se habla de los patrones solidarios al mencionar a los beneficiarios directos de la obra, de quienes se hace mención con posterioridad.

Dentro del derecho laboral aparece otra figura jurídica, con la cual se suele confundir al patrón y que es importante mencionar, y se trata de el Intermediario, el fundamento legal es el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que señala "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Y en realidad se tiene la creencia de que toda persona que contrata a un trabajador es un patrón, afirmación equívoca. Este únicamente actúa en la contratación de un trabajador, pero no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores. Esta figura jurídica es algo compleja en ciertos casos, razón por la cual queremos hacer una pequeña aclaración al respecto para no dejar lugar a dudas y es que el intermediario, va a ser la persona la cual no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata , luego entonces los

beneficiarios de la obra van a ser los que respondan de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo.

Como ya se tocó en el párrafo anterior los beneficiarios van a ser solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral ante los trabajadores, en caso de incumplimiento por parte del patrón, es decir, se van a considerar como patrones solidarios., situación que siempre se debe de tomar en cuenta.

Por otro lado en cuanto a la relación laboral, también se suscitan cambios que pueden trascender, y como un aspecto importante de ellos es cuando el patrón cambia de domicilio o la empresa se vende. Es aquí donde aparece la figura del patrón sustituto. Dicha figura se contempla de una forma muy especial, ya que la ley laboral crea dicha figura con la finalidad de proteger al trabajador, y que éste no se encuentre en un estado de indefensión ante un futuro cambio por parte del patrón, se crea como tal la figura del patrón sustituto. Primeramente es importante hacer mención de lo que es propiamente la sustitución del patrón, la cual consiste en la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos en virtud del cual la persona que adquiere la empresa, retoma ante la ley la categoría de patrón y como consecuencia de ello asume todos los derechos y obligaciones presentes y futuras incluyendo las pasadas derivadas de las relaciones de trabajo. Al respecto, es importante aclarar que la sustitución del patrón no afecta las relaciones de trabajo, ya que de lo contrario tendría consecuencias

perjudiciales para el trabajador, quien no podría ejercitar como debiera sus derechos, y no sólo eso si no que se convertiría en una salida legal del patrón para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Hoy en día se tiene la idea que la sustitución del patrón se presenta cuando se hace la transmisión total de la empresa, es decir, no sólo el de un establecimiento o sucursal, pero cabe hacer la aclaración que en la doctrina hay un criterio el cual menciona que cuando el adquirente asume la categoría de nuevo patrón entonces se da la sustitución.

4. Naturaleza jurídica y reglamentación de los trabajos especiales.

Como aspecto fundamental, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció dentro de la misma un título nuevo, creado en base a una serie de trabajos, los cuales tenían el común denominador de que se llevaban a cabo de una manera distinta al resto de los trabajos. el título sexto denominado "Trabajos Especiales". El motivo surge con base en la naturaleza y desempeño de cierto tipo de labores, en los cuales debería de protegerse los derechos laborales de quienes se desempeñaban como trabajadores hasta antes de aquel año, ya que no era suficiente la normatividad para cubrir este tipo de trabajos.

Cuando se habla de especial, no se refiere a una reglamentación que va en contra de la normatividad, ni mucho menos de los principios

generales, si no se refiere a que la ley laboral establece un mínimo de normas establecidas para la generalidad, es decir, para todos los trabajadores, pero este tipo de personas por el desempeño y naturaleza de su trabajo exigen una descripción minuciosa de sus derechos mínimos, esto es, se da una especificación de las normas generales, no va en contra de éstas, si no que se reglamentan con mayor detenimiento los derechos inherentes del trabajador. Hacemos esta aclaración con el firme propósito de evitar confusiones en cuanto el termino especial , ya que se pudiera pensar que es anticonstitucional basándose en el artículo 14 "nadie puede ser juzgado por leyes especiales".⁷

Este título sexto comienza con el artículo 181 el cual establece "los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen". Una vez más se ratifica lo que mencionamos líneas atrás, es decir, que no se va a ir en contra de los principios generales, si no que se va a dar una especificación.

Para darnos una idea de cuales son los trabajos especiales que se norman en este título, haremos mención de algunos de ellos como lo son los trabajadores de buques, ferrocarriles, agentes de comercio, del campo, los domésticos y en hoteles, deportistas profesionales, entre otros.

7 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Septuagésima sexta edición Porrúa. México. 1997

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES EN MÉXICO DEL TURISMO Y SUS

SERVICIOS

1. Antecedentes de los servicios de turismo.

Para hablar del turismo, primeramente tenemos que establecer una base de la cual partir, es por ello que buscamos dar una definición más clara y completa del mismo, razón por la cual decimos el "turismo no es ni un fenómeno ni un simple conjunto de industrias"⁸, sino que en realidad es un actividad humana, la cual abarca el uso de recursos materiales así como el comportamiento humano y la interacción con otras personas, economías y entornos. Por otro lado es importante mencionar que el turismo ha sido estudiado en gran medida por la Economía, pero dentro de la doctrina económica existen autores de gran relevancia, quienes no se ponen de acuerdo para llegar a una definición clara y completa del turismo, pero todos ellos armonizan en ciertos aspectos que comprende el mismo, como lo son, las necesidades y motivaciones de los turistas, la selección y comportamiento del propio turista. Uno de los autores más destacados en materia de economía turística es Adrián Bull, quien toca como aspecto fundamental el tiempo, diciendo "aunque la mayor parte del turismo de todo el mundo es una forma de esparcimiento que implica, por tanto el uso discrecional del tiempo de una

⁸ BULL, Adrián. La Economía del Sector Turismo. Alianza. España. 1994 p13

persona, hay algunas formas de turismo que inevitablemente están vinculadas a obligaciones, como las necesidades del trabajo o salud.”⁹

México y su gobierno consciente de la privilegiada geografía con la que cuenta, ha conferido una especial importancia al turismo, considerando los beneficios económicos potenciales que puede adquirir a través de la explotación de sus atractivos tanto naturales como culturales, apoyado de una buena organización.

En este orden de ideas, la política turística nace con la tendencia de crear nuevas áreas que cuenten con los servicios adecuados y sobre todo se pueda difundir, la riqueza de sus atractivos naturales y arquitectónicos con los que posee, es decir, la finalidad es fomentar el turismo.

En el Derecho, el turismo no tiene gran relevancia para su estudio, esto según algunos doctrinarios de la disciplina, tal es el caso de Andrés Serra Rojas quien en cierto momento expresó el “contenido del programa para el segundo curso de derecho administrativo, que no debería de estudiarse dentro de éste la cuestión turística, ya que en nuestra Facultad se estaban formando licenciados en derecho y no guías de turistas”.¹⁰

⁹ Idem.

¹⁰ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho Administrativo. Segundo curso. Harla. México 1991. 1991. p. 271.

La industria sin chimenea, como se le conoce comúnmente en la actualidad al turismo, posee antecedentes muy interesantes que a continuación mencionaremos.

En México a principios de este siglo, para ser más exacto a finales de 1928, surge como primer antecedente y de gran relevancia la Comisión Pro-Turismo, dependiente de la Secretaría de Gobernación, la cual se coordinaba con los departamentos de Salubridad, Migración y Aduanas, cuya función principal consistía en realizar estudios y proyectos que favorecieran al turista, con la finalidad de atraer un mayor número de extranjeros para conocer o vacacionar en el país.

Pero la realidad era clara, el gobierno no lo podía hacer todo solo, por lo que requería de la cooperación y ayuda de la iniciativa privada, razón por la cual se crea el 6 de julio de 1929, la Comisión Mixta Pro-Turismo, dentro de la que se permitía a empresas particulares formar parte de la organización, la cual en aquel entonces se encontraba compuesta por algunas dependencias y organismos gubernamentales, tales como el Departamento de Salubridad y Asistencia, el Departamento del Distrito Federal, la Contraloría General de la Federación, el Banco de México, así como la Confederación de Cámaras de Comercio, la Cámara Nacional de Comercio y algunas empresas privadas.

Posteriormente, el 7 de febrero de 1930 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Orgánica de la Comisión Nacional del Turismo, en la cual se establecía que dicha comisión dependería de la entonces

Secretaría de Gobernación y desempeñaría las actividades de la Comisión Mixta Pro-Turismo, las cuales efectuaba hasta aquel entonces.

En esos momentos surgieron una serie de propósitos dentro de los cuales destacaba uno de ellos, en el que se planteaba la posibilidad de constituir un órgano oficial, con la misión de difundir y promover el turismo en el extranjero. Además, la propia ley establecía un cierto mecanismo de coordinación entre la Comisión Nacional y las comisiones locales de los Estados de la Federación a través de convenciones anuales a nivel nacional.

Esta misma ley dotó de personalidad jurídica a la Comisión Nacional de Turismo, teniendo algunos privilegios, como el hecho de eximirla de impuestos y haciéndola gozar de franquicia postal y telegráfica, de la misma forma ordenaba que la residencia de la comisión, se ausentara de la capital de la República Mexicana.

Dicha comisión se encontraba integrada por un Presidente, quien tenía como función principal el despacho de los asuntos del turismo en la Secretaría de Gobernación y por los representantes de las secretarías de estado, departamentos autónomos federales, asociaciones de hoteleros, cámaras de comercio, empresas de transporte, clubes automovilísticos y el club rotario.

Al hablar de Turismo tenemos que distinguir las dos clases existentes del mismo las cuales son, el externo y el interno. Con respecto al

primero, es decir, el externo se debe considerar un elemento esencial para lograr su desarrollo, y es el hecho de difundirlo en el momento adecuado, puesto que hay que observar las condiciones sociales, económicas y sanitarias del país yacientes en el momento de hacerlo, pues es indispensable guardar una buena imagen ante el exterior, y es que puede no ser tan clara y favorable como la tenemos; al respecto Rafael Martínez Morales señala "el turismo es muy sensible a cualquier problema político o económico, fenómeno o calamidad pública".¹¹

En relación al crecimiento del turismo externo, retomamos la historia del servicio, al mencionar que el 27 de marzo de 1933 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo, en el cual se creaba la Comisión, el Comité Oficial y el Patronato de Turismo, esta misma comisión tenía el encargo de coordinar y recabar toda clase de información concerniente al turismo, así como proponer las medidas que coadyuvaran al desarrollo del mismo. En cuanto al Comité Oficial, se encargaba de estudiar los problemas relacionados con el propio turismo y proponer soluciones concretas al respecto; por último, el Patronato aludido era el órgano el cual se encargaba de decidir en definitiva, sobre las medidas que deberían adoptarse .

En cuanto a la tan mencionada Comisión de Turismo, quedó integrada por el Jefe de la Oficina de Turismo y por particulares vinculados al turismo en diversas actividades. Ahora bien, el Comité Oficial se integró con el

¹¹ Idem.

Director General de Aduanas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Director General de Caminos de la Secretaría de Comunicaciones, el Jefe del Departamento de Migración de la Secretaría de Gobernación y por el Jefe del Servicio de Inspección de Sanidad del Departamento de Salud Pública. Finalmente, se integró el Patronato de Turismo con la concurrencia de los entonces Secretarios de Economía Nacional, Gobernación, Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Comunicaciones y Obras Públicas, y el Jefe del Departamento de Salud Pública.

Con respecto al Turismo, la Secretaría de Gobernación retomaba nuevamente el control del mismo en el año de 1934.

Posteriormente, por decreto publicado el 18 de mayo de 1935 en el Diario Oficial de la Federación, desaparecieron los órganos que hasta esa fecha desempeñaban funciones relacionadas con el turismo , creándose nuevamente la Comisión Nacional de Turismo que tenía como funciones, entre otras, la de orientar, regular y coordinar todas las actividades relacionadas con el turismo dentro del país. Dicha comisión estuvo integrada por un Comité Ejecutivo, un Consejo Patrocinador y un Consejo Consultivo.

El Comité Ejecutivo se integró por un presidente, un asesor y un secretario, designados por el Secretario de Gobernación.

En este orden de ideas, el Consejo Patrocinador se encontraba integrado por los titulares de las Secretarías de Gobernación, Relaciones

Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Economía Nacional, Comunicaciones y Obras Públicas y Departamento de Salubridad.

En cambio, el Consejo Consultivo quedó integrado con los representantes de la iniciativa privada, es decir, de las empresas, los bancos e instituciones cuya actividad estuviera relacionada con el turismo.

Cabe señalar que la Presidencia del Comité Directivo estaba bajo estrecha vigilancia de la Secretaría de Gobernación.

Cuando aparece la Ley General de Población del 29 de agosto de 1936, se suscita algo de gran relevancia, ya que se le confería a la Dirección General de Población de la Secretaría de Gobernación, las funciones relativas al turismo.

Posteriormente se publicó el Reglamento de dicha Ley el 21 de mayo de 1937, en el cual se creaba un Departamento de Turismo encargado de coordinar y vigilar las actividades referentes al fomento del turismo. Cabe señalar que en aquel entonces se dividía al país en quince regiones, para la coordinación y vigilancia del turismo, situación que debería tomarse en cuenta.

El 21 de diciembre de 1939 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo presidencial, en el cual se creaba el Consejo Nacional de Turismo. Este consejo se encontraba integrado por un Patronato Oficial, una Comisión Nacional de Turismo y por las Comisiones locales de Turismo.

El Patronato Oficial se originó con la finalidad de proteger y respaldar a la misma iniciativa privada y que se encontraba integrada por los Secretarios de Gobernación, Economía Nacional, Comunicaciones y Obras Públicas, Hacienda y Crédito Público y el Jefe del Departamento Central o sus representantes.

Cabe señalar que la Comisión Nacional de Turismo se formó con las Secretarías de Gobernación, Economía Nacional, Agricultura, Fomento, Relaciones Exteriores, Defensa Nacional, Comunicación y Obras Públicas, Educación Pública , además del Departamento Central de Salud Pública y otros organismos como el Banco de México, Ferrocarriles Nacionales y Petróleos Mexicanos, incluyendo también empresas navieras, hoteleras y bancarias, así como las cámaras de Comercio, agencias de viajes y clubes automovilísticos.

Ahora bien, en lo referente a las cámaras locales de turismo, estuvieron integradas principalmente por autoridades federales, del estado, municipales y empresas particulares que desempeñaron actividades relacionadas con el turismo.

En el mes de diciembre de 1947 apareció una nueva ley, la cual creaba una nueva Comisión Nacional de Turismo y como consecuencia inmediata desaparecieron todos aquellos organismos que hasta aquel entonces tenían funciones relacionadas con el turismo. Como rasgo característico de esta

nueva comisión, resultó el hecho de que se conformaba tan sólo por un Consejo Nacional y un Comité Ejecutivo.

El Consejo Nacional se encontraba presidido por el Secretario de Gobernación, pero con la participación de empresas relacionadas con la actividad turística, cuyo objetivo inicial era el de "procurar el fomento y óptimo desarrollo del turismo en el país".¹²

El Comité Ejecutivo se integraba por personas que fueran designadas por el propio Presidente de la República a través del Secretario de Gobernación; y cuya función consistía en la ejecución de las resoluciones tomadas por el propio consejo.

Posteriormente, en diciembre de 1956 se publicó un decreto por el cual se creaba el Fondo de Garantía y Fomento al Turismo. Este tenía un apoyo económico inicial de cincuenta millones de pesos, además de las aportaciones provenientes de las diversas autoridades estatales y de los mismos particulares.

El 7 de noviembre de 1957 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un decreto en materia administrativa, por el cual se otorgaban facilidades aduaneras para el turismo, es decir, se estuvieron dando ciertas ventajas fiscales para quien prestara el servicio, tales como exenciones en materia de impuestos, así mismo se autorizaba la importación temporal de

¹² Manual de Organización Institucional de la Secretaría de Turismo. Diario Oficial de la Federación, 13 de mayo de 1988.

recuerdos de viaje hasta por 50 dólares, siempre y cuando el turista los llevara consigo, por mencionar algunas de ellas.

Un año más tarde, es decir, en diciembre de 1958 se publicó en el mismo medio publicitario la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, la cual creaba el Departamento de Turismo , órgano que dependía del Presidente de la República , de quien recibía todas las atribuciones relacionadas con la actividad turística dentro del territorio nacional.

En este orden de ideas, el 6 de enero de 1960 se publicó un Decreto, en el cual se destaca como rasgo característico, el hecho de resaltar como puntos de interés turístico algunos lugares y poblaciones dentro del país. Además, se señalaba una amplitud de ámbito de estudios al Departamento de Turismo sobre los principales destinos turísticos del país.

Tiempo después, se establecieron las bases para la coordinación y promoción de la Reforma Administrativa del Sector Público Federal, y de esta manera se crearon las Unidades de Planeación, Programación, cuya responsabilidad consistía en la organización de métodos y del presupuesto respectivo, ya que eran quienes coordinaban el programa de la Reforma Administrativa.

El 31 de diciembre de 1974, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el cual se elevó al Departamento de Turismo a nivel de Secretaría de Estado, como órgano del Poder Ejecutivo Federal, y cuya

función principal consistía en formular la Programación de la actividad turística nacional, así como coordinar, vigilar, organizar y fomentar su desarrollo; por lo que le delegaban mayores atribuciones dentro de la esfera política del país y como consecuencia inmediata hubo incremento de su presupuesto y recursos estructurales y técnicos, todo esto se hizo buscando un mayor desarrollo y crecimiento del turismo.

Posteriormente, el 17 de enero de 1977 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un acuerdo en el cual se establecían puntos importantes en materia administrativa, referentes a la sectorización de entidades de la administración pública paraestatal y se designaba a la Secretaría de Turismo como cabeza de sector. Al respecto, es importante mencionar la consecuencia de lo anteriormente dicho, puesto que la Secretaría de Turismo retomaba en ese momento las funciones de coordinación y evaluación de la operación de entidades de la Administración Pública Paraestatal que le determinara el propio Ejecutivo Federal.

Al año siguiente se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo por el cual la Secretaría de Turismo procedería a la elaboración de los estudios para el crecimiento y promoción del turismo.

En el mismo año, es decir, en 1978 la Secretaría de Turismo inició su programa de desconcentración administrativa, a través del cual se buscaba que la planeación y programación de las actividades, se generara en los mismos lugares donde se manifestarán las necesidades

Pero es hasta 1979 cuando en realidad se ejecutó dicho programa, logrando de esta forma la participación del sector en todos y cada uno de los Estados de la República, a través de las Delegaciones Federales de Turismo.

A principios de los años ochenta, el 15 de enero de 1980 se publicó la Ley Federal de Turismo, la cual tenía por objeto la promoción de la demanda tanto interior como exterior del turismo, así como del fomento y desarrollo de la oferta turística.

Posteriormente, en 1981 se creó la Coordinación General del Sector Paraestatal Turístico, con la finalidad de que organizara un desarrollo armónico de todas las empresas sectorizadas, aunado a esto, el hecho de que en ese mismo año se publicó el Reglamento Interior de la Secretaría de Turismo, por el cual desaparecían las delegaciones federales y surgieron para suplantarlas las Coordinaciones Federales de Turismo. Estas ayudarían a lograr una mayor eficiencia del servicio.

En ese mismo año se otorgaron estímulos fiscales para todas aquellas empresas que participaran en la actividad turística.

Posteriormente, el 8 de enero de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, las reformas a la Ley Federal de Turismo, y en ese mismo año surgió el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría, en el cual se contemplaba la creación de la Dirección General de Organización de Eventos y

Espectáculos. Dicha dirección tenía, entre otras, la función de impulsar la recreación para todos los mexicanos, y en especial la de los trabajadores.

El 12 de marzo de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un Decreto en el cual tenía como punto más importante la creación del Banco Nacional de Turismo Sociedad Anónima, mismo que fue liquidado al año siguiente. En 1983 se publicó un Oficio a través del cual se comunicaron las nuevas tarifas de cobro para el servicio de autotransporte exclusivo de turismo, y viajes especiales conforme al nuevo ajuste autorizado. También se establecieron los nuevos precios de venta para combustibles y lubricantes, incrementándose por consecuencia el costo del viaje.

En ese mismo año a través de un acuerdo, se modificó la zonificación turística del territorio nacional y en él se determinaron parámetros para establecer las tarifas de los establecimientos de hospedaje que habrían de regir a partir del 16 de diciembre de 1983 y hasta el 15 de abril de 1984.

El 18 de octubre de 1983, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un acuerdo secretarial por el que se delegaba en el Director General de Administración, el Director de Suministros y el Oficial Mayor la facultad de autorizar en cualquier momento las erogaciones por concepto de adquisiciones. También dentro del mismo acuerdo se establecieron los montos que podrían autorizar cada uno de éstos funcionarios, guardando la debida vigilancia por parte del Contralor Interno, tal y como se establecía en dicho acuerdo.

El 6 de enero de 1984, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, las tarifas para Guías-Choferes y Guías de Turistas en Autobuses del Distrito Federal con una vigencia hasta el 30 de junio del mismo año, tomando en cuenta la solicitud presentada por aquellos, basándose en los estudios y análisis realizados por la propia Secretaría de Turismo.

El 18 de febrero de 1984 se publicó una nueva Ley Federal de Turismo que abrogaba a la anterior, la cual contenía objetivos específicos distintos a los que se habían marcado en la ley precedente, puesto que la nueva ley buscaría la programación de la actividad turística, la protección y auxilio a los turistas, la regulación, clasificación y control de los servicios turísticos, así como la creación, conservación, mejoramiento, protección y aprovechamiento de los recursos y atractivos turísticos nacionales.

El 9 de marzo de 1984 se publicó un acuerdo, a través del cual se exceptuaban de ser considerados como establecimientos de servicios turísticos, Los restaurantes, cafeterías, bares, centros nocturnos y similares que no se encontraran sitiados en los lugares indicados.

El 23 de mayo de ese mismo año se publicó en el tan citado diario, un acuerdo presidencial, en el que se abrogaba el diverso de 8 de diciembre de 1961, y se creaba el Consejo Nacional de Turismo.

Empero, al desaparecer el Consejo Nacional de Turismo, se traspasaban los programas, actividades y recursos de éste hacia la Secretaría

de Turismo, con el objeto de que se concentrara la normatividad y ejecución de la promoción, el fomento y desarrollo turístico en un mismo lugar. Como comentario adicional es importante mencionar que los trabajadores de dicho consejo se reubicarán en la propia secretaría respetándoles sus legítimos derechos.

Para dar una mayor claridad de los cambios administrativos que se suscitaron a principios de la década pasada, cabe señalar que el 25 de mayo de 1984 se publicaron las Normas y Lineamientos para Lograr la Integración y Funcionamiento de los Órganos de Gobierno de las Entidades Paraestatales del Sector Turismo.

El 18 de junio de 1984 se publicó un decreto a través del cual se le asignaba al Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento al Turismo, un inmueble ubicado en Huatulco, Oaxaca, con la finalidad específica de llevar a cabo las obras de infraestructura y equipamiento urbano requeridos en el desarrollo del proyecto en esos momentos.

En el mes de agosto de ese mismo año se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría de Turismo, y en el cual contemplaba primordialmente las atribuciones, así como el despacho de los asuntos que expresamente le encomendaba la misma Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal de Turismo, algunas otras leyes y reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la

República. De la misma forma se mencionaban las unidades administrativas con las cuales debería de contar la propia Secretaría de Turismo.

A partir del 16 de agosto de ese mismo año se publicó el Reglamento de Arrendadoras de Automóviles, el cual contenía una serie de disposiciones que buscaban como fin prioritario el desarrollo de un buen servicio de turismo.

Cuatro días más tarde, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Establecimientos de Hospedaje, Campamentos y Paradores de Casas Rodantes, base sobre la cual se daría una estrecha observación de las personas físicas y morales que proporcionaban dichos servicios.

A principios de 1985, se publicó el acuerdo por el que se determinaba la ubicación, el número, la circunscripción territorial, atribuciones y actividades que llevarían a cabo las Coordinaciones Regionales de Turismo y Delegaciones de Turismo, el cual buscaba la descentralización y modernización administrativa a través de la delegación de facultades para el mejor funcionamiento de la Secretaría en el interior de la República Mexicana.

El 21 de enero del mismo año se publicó un acuerdo a través del cual se deberían de adscribir orgánicamente todas las Unidades Administrativas de la Secretaría de Turismo, con el firme propósito de integrarlas bajo la

coordinación y dirección de las subsecretarías, Oficialía Mayor y Contraloría Interna.

Ahora bien, el 13 de marzo de 1985 se publicó un decreto, por medio del cual se otorgaban estímulos fiscales para la ampliación y remodelación de establecimientos de hospedaje de bajo costo en zonas de interés turístico. En este mismo documento se buscaba la consolidación y desarrollo de una gran variedad y diversidad de centros turísticos, con la finalidad específica de incrementar la oferta turística, para lograr un beneficio del propio pueblo mexicano.

Un punto favorable y de gran trascendencia que vemos con tanta reforma administrativa, es que en 1985 se creó el Centro de Estudios Superiores de Turismo como órgano desconcentrado de la propia Secretaría de Turismo, y esto es importante, puesto que el gobierno ya buscaba proporcionar la capacitación de la gente que interviene o va a intervenir en el desarrollo del turismo, en otras palabras, perfeccionar el desarrollo del servicio turístico.

Posteriormente, el 20 de agosto de 1985 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Turismo, en el cual se mencionaba que las Unidades Administrativas, integradas en aquel entonces, después de cumplir con las instrucciones del Gobierno Federal en cuanto a medidas de la estructura y organización

administrativa del sector público darían paso a una nueva estructura dentro de la Secretaría de Turismo.

En este orden de ideas, la finalidad de la nueva estructura organizacional de la Secretaría de Turismo, con la desaparición de la Subsecretaría de Planeación y la Dirección General de Coordinación Paraestatal, era cumplir con los ordenamientos correspondientes. Quedando únicamente en dos direcciones generales dependientes directamente del secretario del ramo y de esa manera reduciéndose de 15 a 13 direcciones generales.

En 1986 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Operadores de Marinas Turísticas, el cual tenía como finalidad específica la de regular tanto el registro, como la promoción y operación de las marinas como servicios turísticos.

En esa misma fecha se publicó un acuerdo, el cual señalaba las reglas para la importación temporal de embarcaciones recreativas y deportivas para el funcionamiento de los recintos fiscalizados en marinas turísticas, con el sentido de lograr un aprovechamiento al máximo de las marinas como servicios turísticos.

Ahora bien, el 22 de septiembre de 1986 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación un decreto, por medio del cual se reformó y adicionó el reglamento interior de la multicitada Secretaría. En dicho decreto se facultaba

al Oficial Mayor para establecer y operar un programa de protección civil para personal, instalaciones, bienes e información de la propia Secretaría

El día 4 de octubre de ese mismo año fue publicado un decreto a través del cual se modificaron algunos artículos del Reglamento de Establecimientos de Hospedaje, Campamentos y Paradores de Casas Rodantes, en el que se establecía que la Secretaría, a través de una serie de disposiciones de carácter general, determinaría los criterios y procedimientos para la fijación y autorización de las tarifas de dichos establecimientos de hospedaje, con la finalidad de mantener la competitividad internacional.

Posteriormente, en 1987 fue publicado en el multicitado Diario un acuerdo en que se establecían las bases y los mecanismos para autorizar las tarifas de los establecimientos de hospedaje, campamentos y paradores de casa rodantes en el país. Esta publicación tenía como finalidad buscar un equilibrio económico, además de lograr una mayor competitividad y calidad en el servicio turístico; todo esto con miras de atraer la inversión extranjera.

Finalmente, el 5 de octubre de 1987, se publicó un acuerdo por el cual delegaban en los funcionarios de las coordinaciones regionales y delegaciones de turismo las facultades de efectuar adquisiciones, así como la contratación de los servicios requeridos a efecto de mejorar las acciones de gobierno que se originaban en cada localidad, evitando retrasos, favoreciendo la oportunidad y reducción de costos, para lograr una eficiente descentralización de estas actividades de la propia Secretaría de Turismo. El

motivo de este acuerdo surgió para satisfacer las necesidades de operación entre las coordinaciones regionales y delegaciones de turismo.

Antes de la reforma de 1986 la estructura de la Secretaría de Turismo era la siguiente: 2 subsecretarías, una oficialía mayor, una contraloría interna, 13 direcciones generales y como órganos desconcentrados 7 coordinaciones regionales de delegaciones de turismo, clasificadas en tres tipos según su ámbito de acción, de las que dependían 27 delegaciones de turismo divididas a su vez en dos niveles, 13 representaciones de turismo en el extranjero y un órgano de apoyo directo al secretario de ramo, denominado Centro de Estudios Superiores de Turismo.

2. Antecedentes legislativos de regulación y fomento al turismo.

Es importante hacer mención del marco jurídico que se consideraba en el pasado en cuanto a la materia de turismo, para regular en la República Mexicana, el desempeño del servicio turístico y sus diversas actividades, puesto que no se puede llevar a cabo una actividad o servicio sin la debida normatividad.

La plataforma de todo nuestro derecho se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y es ahí mismo de donde partimos mencionando que las bases del servicio turístico se encuentran en el título tercero, en su capítulo III, artículo 89, fracción I.

En cuanto a leyes se refiere, el marco jurídico que anteriormente regía al servicio del turismo se basaba principalmente en dos de ellas, primeramente la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal del 29 de diciembre de 1976, la cual en su Título Segundo, Capítulo II, artículo 42, se basaba para normar al servicio del turismo y en segundo lugar la Ley Federal de Turismo publicada el 6 de febrero de 1984 en el Diario Oficial de la Federación, en la que se especificaba con mayor precisión la regulación de dicho servicio.

Otro aspecto legal bajo el cual se basaban las actividades turísticas eran los reglamentos, en este mismo sentido aparecieron algunos con gran fuerza como:

A)Reglamento de Guías de Turistas, Guías-choferes y Similares publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1967.

B)Reglamento para Restaurantes, Cafeterías y Similares, el cual fue publicado el 8 de octubre de 1982 en el Diario Oficial de la Federación.

C)Reglamento de Agencia de Viajes de 16 de agosto de 1984 que también fue publicado en el multicitado diario.

D)Reglamento de Arrendadoras de Automóviles de la misma fecha que el anterior.

E)Reglamento de Establecimientos de Hospedaje, Campamentos y Paradores de Casas Rodantes, el cual se publicó el día 20 de agosto de 1984.

F)Reglamento Interior de la Secretaría de Turismo, publicado el 20 de agosto de 1985.

G)Reglamento de Operadores de Marinas Turísticas, el cual fue publicado el 18 de junio de 1986.

En este orden de ideas no podemos olvidar los convenios firmados por México con los demás países de la orbe, por lo que con posterioridad se hará mención de algunos de ellos.

El primero de estos es un Convenio de Cooperación Turística entre el gobierno de México y el gobierno de la República Popular China, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de octubre de 1978.

El segundo, es un convenio de acción concertada para la elaboración del proyecto turístico de Cayo Largo, Cuba, firmado entre el Instituto Nacional de Turismo del Gobierno de Cuba y la propia Secretaría de Turismo del Gobierno de México.

Posteriormente, se firmó el Convenio de Desarrollo y Facilitación del Turismo entre México y los E.U.A., el cual fue publicado el 18 de abril de 1983 en el Diario Oficial de la Federación.

En este mismo orden se celebró el Convenio de Cooperación Turística entre los Gobiernos de México y Canadá, también publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 8 de mayo de 1984.

Años más tarde se firmó un Convenio de Cooperación Turística entre los Gobiernos de México y Venezuela, publicado el 11 de noviembre de 1988 en el tan citado Diario Oficial de la Federación.

México comenzó haciendo cambios internos para tener un soporte turístico importante y es por ello que al poco tiempo apareció un decreto por el cual se otorgaban Estímulos Fiscales para la Ampliación y Remodelación de Establecimientos de Hospedaje de bajo costo en Zonas de Interés Turístico.

En relación al turismo la parte en la cual tenemos más material jurídico es en la de los acuerdos, como veremos a continuación.

El primer acuerdo es el de Coordinación Turística México-Francia publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de mayo de 1980.

Más adelante surgió otro acuerdo importante, por el que se exceptuaban de ser considerados como establecimientos de servicios turísticos, para efectos de lo dispuesto en la propia Ley Federal de Turismo, sus reglamentos y disposiciones complementarias, los restaurantes, cafeterías, bares, centros nocturnos y similares que no se encontraran ubicados en los lugares que se indicaban en el mismo, publicado el 9 de marzo de 1984 en el Diario Oficial de la Federación.

Para facilitar el estudio en materia de convenios de coordinación turística, celebrados entre el Ejecutivo Federal con alguno de los Ejecutivos locales, en la siguiente página mostramos un anexo el cual contiene un cuadro detallado de los pormenores de dichos convenios.

El 2 de enero de 1985 se originó un acuerdo por el cual se determinaron la ubicación, el número, la circunscripción territorial, así mismo las atribuciones y facultades que llevarían a cabo las coordinaciones y delegaciones de la Secretaría de Turismo.

Tiempo después apareció un acuerdo por el cual se adscribieron orgánicamente las Unidades Administrativas de la Secretaría de Turismo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1985

Dentro de ese mismo año también, surgió un acuerdo a través del cual se creaba el Centro de Estudios Superiores de Turismo, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Turismo

Posteriormente se implementó un anexo de ejecución celebrado entre la Secretaría de Turismo, el Gobierno del Estado de Sinaloa, El Ayuntamiento de Mazatlán y en representación de los prestadores de servicios la Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles de Sinaloa, con el dictamen de la entonces Secretaria de Programación y Presupuesto, con la finalidad de realizar un Programa de Coordinación Especial en materia turística.

FECHA DE PUBLICACION EN EL DIARIO OFICIAL	EJECUTIVO FEDERAL	EJECUTIVO LOCAL	FINALIDAD
23 de noviembre de 1984	Secretaria de Programación y Presupuesto y Secretaría de Turismo.	Del Edo. de Hidalgo	Llevar a cabo un programa de coordinación en materia de turismo.
3 de diciembre de 1984	"	Del Edo. de Baja California Norte y Sur, Sonora, Sinaloa y Nayarit	"
8 de diciembre de 1984	"	Del Edo. de Tlaxcala	"
9 de diciembre de 1984	"	Del Edo. de Chiapas	"
10 de enero de 1985	"	Del Edo. de Nuevo León	"
20 de enero de 1985	"	Del Edo. de Morelos	"
22 de febrero de 1985	"	Del Edo. de Yucatan	"
26 de marzo de 1985	"	Del Edo. de Michoacan	"
2 de mayo de 1985	"	Del Edo. de Oaxaca	"
21 de mayo de 1985	"	Del Edo. de Mexico	"
3 de julio de 1985	"	Del Edo. de San Luis Potosi	"
18 de octubre de 1985	"	Del Edo. de Puebla	"
8 de noviembre de 1985	"	Del Edo. de Tabasco	"
13 de enero de 1986	"	Del Edo. de Colima	"

13 de febrero de 1986	"	Del Edo. de Colima	"
19 de junio de 1986	"	Del Edo de Coahuila	"

El 8 de septiembre de 1987 surgió un acuerdo por el que se establecen las bases y procedimientos para autorizar las tarifas de establecimientos de hospedaje, campamentos y paradores de casas rodantes en la República Mexicana.

Finalmente apareció un acuerdo por el cual se le delegaban en los funcionarios mencionados, las facultades para efectuar adquisiciones y la contratación de los servicios turísticos, es decir, un acuerdo complementario del anterior.

Durante ese mismo año también surgió un anexo de ejecución que celebraron por una parte la Secretaría de Turismo, El Gobierno del Estado de Colima, La Coordinación del Plan Colima y con representación de los prestadores del servicio La Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles de Colima, con el dictamen de la hoy desaparecida Secretaría de Programación y Presupuesto, con el firme propósito de llevar a cabo un Programa de Coordinación Especial en materia turística. Este fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1987.

También en ese mismo año se implementó un anexo de ejecución, pero ahora celebrado entre la Secretaría de Turismo y el Gobierno del Estado de Michoacán y en representación de los prestadores de servicios el Consejo Estatal de Turismo, con el dictamen de la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto, para la realización de un programa de coordinación especial en materia turística. Dicho documento fue publicado el 23 de octubre de 1987.

Posteriormente apareció otro anexo de ejecución que se celebró entre la Secretaría de Turismo, el Gobierno del Estado de Nuevo León y en representación de los prestadores de servicios el Consejo Consultivo de Fomento Turístico de Nuevo León A.C., con el dictamen de la Secretaría de Programación y Presupuesto, con el fin de llevar a cabo un Programa de Coordinación Especial en materia de turismo, el cual fue publicado el 7 de diciembre de 1987.

Finalmente, surgió un acuerdo de coordinación que celebraron por una parte la Secretaría de Turismo y el Gobierno del Estado de Nayarit, con el dictamen de la Secretaría de Programación y Presupuesto, con la finalidad específica de llevar a cabo un Programa de Coordinación Especial en materia de turismo. Este fue publicado el 6 de marzo de 1988 en el Diario Oficial de la Federación.

Para concluir en materia de acuerdos, por último apareció un anexo de ejecución que se celebró entre la Secretaría de Turismo, el Gobierno del Estado de Guanajuato y las Asociaciones de Hoteles y Moteles y la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados del Estado de Guanajuato, con el dictamen de la Secretaría de Programación y Presupuesto. Documento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 1988.

Otras disposiciones que se implementaron a los acuerdos en materia de turismo fueron las Normas y Lineamientos Específicos para la

Integración y Funcionamiento de los Órganos de Gobierno de las Entidades Paraestatales del Sector Turismo, además de las Tarifas de Establecimientos de Hospedaje con su publicación periódica en el Diario Oficial de la Federación, y que en la actualidad se sigue haciendo.

Por otra parte, también encontramos las tarifas de las arrendadoras de automóviles para toda la República Mexicana con su publicación periódica en el Diario Oficial de la Federación y que hasta la fecha continúa llevándose a cabo.

Finalmente se establecieron las tarifas de los servicios de guías de turistas y similares por localidad, con su respectiva publicación periódica en el Diario Oficial de la Federación y que hoy en día sigue apareciendo en el mismo.

Ahora bien cabe señalar que en páginas anteriores se han mencionado algunas acciones hechas por parte del Gobierno Federal para favorecer el turismo, pero recordemos que no es el único participante en el desarrollo del mismo, sino también se encuentra involucrada la iniciativa privada, quien junto con el propio gobierno elaboran un pronóstico, para prever los rendimientos a futuro, éstos que pueden ser benéficos, tanto del orden social como económico y dependen de una serie de factores los cuales se involucran para lograr un crecimiento, o todo lo contrario, tal es el caso de acontecimientos como desastres naturales (terremotos, huracanes) o situaciones negativas derivadas de ciertas conductas como el terrorismo,

aunque en ocasiones pueden ser factores tan específicos que sólo afecten el turismo regional .

Los economistas también hacen mención de los factores denominados de "corto plazo", como lo son entre otros, las tasas de interés en el mercado, esto es, el turismo es muy susceptible a ciertas circunstancias tales como el tipo de cambio, ya que si se altera, ocasiona bruscos movimientos de las condiciones del lugar de origen y por consiguiente de destino, es por ello "que nuestra sociedad contemporánea puede tipificarse como una sociedad Industrial y de Consumo en razón de que tiene en su economía y en la industria su máximo exponente de desarrollo y porque ella misma está destinada a consumir los productos y los servicios que le proporciona su tecnología avanzada en el campo de la mercadotecnia."¹³

Es importante mencionar que a principios de los años ochenta se comenzó a manejar la facilitación de ciertos servicios para los guías de turistas, como lo es el hecho de poder entrar a museos gratis o con ciertos descuentos, al igual que a ruinas y parques arqueológicos, así como a diversos centros de atracción , esto es importante puesto que se dio un gran paso en el desarrollo del turismo.

¹³ LÓPEZ BASILIO, Horacio. La Administración y sus Factores. Mesis. Revista Jurídica. División de Estudios Superiores. Año 4. Segunda época. Vol. 1. N4. México. Marzo 1974. p 162.

C A P I T U L O I I I

1. Ley Federal de Turismo.

En nuestro México actual la industria turística ha incrementado su importancia y esto se debe a la aportación económica que conlleva la prestación de dicho servicio. Es por esta razón que a lo largo de los años se ha venido perfeccionando la legislación, buscando lograr un óptimo desarrollo del turismo, por lo que hoy en día ya se encuentra debidamente organizada y regulada toda la actividad turística y aun así hay opiniones que no están de acuerdo, tal es el caso de Olivera Toro al decir "el marco legislativo que regula al turismo en México se ha extendido, pero falta mucho por hacer."¹⁴

Sobre este particular el Dr. Roberto Báez Martínez aduce que "México, al igual que Brasil y Perú, es uno de los países con mayor atractivo turístico en América Latina, situación que lo ha llevado a desplegar una política turística diversificada que conjuga varios aspectos: captación de divisas, creación de empleos directos e indirectos".¹⁵

Económicamente se ha venido hablando de un mercado de turismo, y se dice que se encuentra "formado por organizaciones que ofrecen bienes y servicios a aquellas personas que hemos definido como turistas y excursionistas, como parte de sus necesidades turísticas".¹⁶ Este es el

¹⁴ OLIVERA TORO, Jorge. Legislación y Organización Turística Mexicana. Porrúa. Tercera edición. México. 1988. p 59.

¹⁵ BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho Económico. Harla. México. 1996. p119

¹⁶ BULL. Adrián. La Economía del Sector Turismo. Op. Cit. pp 13, 14.

pensamiento de algunos economistas, como el caso de Adrián Bull, que ve en el turismo un gran mercado, y por consiguiente para mejorarlo se han venido dando algunos cambios para mejorar la economía. Dentro del llamado mercado de turismo existen una serie de organizaciones, sin las cuales no se podría llevar a cabo un correcto desempeño del sector turístico según Adrián Bull, que son base para el crecimiento turístico de un país:

“Empresas de transporte: las dedicadas a cualquier forma de transporte para viajes turísticos.

Alojamiento.

Atracciones no naturales: que también podrían incluir este tipo de servicios dentro de zonas de atracciones naturales.

Servicios de apoyo al sector privado.

Servicios de apoyo al sector turístico.

Intermediarios: como los mayoristas y las agencias de viajes.”¹⁷

Pensamos que se deben agregar dentro del último punto, a los guías de turistas puesto que son parte vital del sector turismo y sin ellos no se lograría un rápido crecimiento de dicho sector, razón por la cual queremos resaltar el papel que desempeñan en esta área.

¹⁷ Idem.

La ley general que habla por primera vez de los guías de turistas es la Ley Federal de Turismo en su artículo 4º fracción III, los menciona al decir "se consideran servicios turísticos, los prestados a través de III. Guías de turistas, de acuerdo con la clasificación prevista en las disposiciones reglamentarias".¹⁸ Y al respecto los vuelve a referir en forma muy general, ya que los incluye dentro de los prestadores de servicios y globaliza su reglamentación como lo veremos a continuación.

La Ley Federal de Turismo en relación a lo anterior dice concretamente en su artículo 32 "las relaciones entre los prestadores de servicios turísticos y el turista se regirán por lo que las partes convengan, observándose en la presente ley y la Ley Federal de Protección al Consumidor".

Como aclaración es importante mencionar que los guías de turistas pueden ser contratados, ya sea por los propios turistas o a través de una agencia de viajes o por alguna empresa, concretamente en el presente trabajo enfocamos a los guías que son contratados por los dos últimos.

Ahora bien, la propia ley marca la plataforma jurídica a seguir, diciendo en un principio que las partes se sujetarán primero a lo convenido, como segundo punto se sujetarán a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en concordancia con lo establecido en la Ley Federal de Protección al Consumidor.

¹⁸ Ley Federal del Turismo. Diario Oficial de la Federación 18 de febrero de 1984.

En el segundo párrafo del artículo 32 de la misma ley establece “en la prestación de los servicios turísticos no habrá discriminación por razones de raza, sexo, credo político o religioso, nacionalidad o condición social .”

En este orden de ideas resulta de destacada importancia la actitud que toma la ley ante esta realidad, puesto que si se llevara a cabo la prestación del servicio turístico con base en creencias o prejuicios, no se desarrollaría de la mejor forma el servicio, sino todo lo contrario, se degradaría y como consecuencia inmediata tendríamos repercusiones económicas trascendentales.

Ahora bien, debemos tomar en consideración que para brindar un servicio óptimo, deben de existir personas capaces quienes puedan prestarlo y no sólo eso, sino también debe de existir coordinación entre las diversas dependencias, basándose en los lineamientos marcados por la propia Secretaría de Turismo, tal y como lo establece la Ley Federal de Turismo en su artículo 30 “la Secretaría participará en la elaboración de programas de capacitación turística y promoverá, en coordinación con las dependencias y entidades de la administración pública federal, gobiernos de las entidades federativas, municipios y organismos públicos, sociales y privados, nacionales e internacionales, el establecimiento de escuelas y centros de educación y capacitación para la formación de profesionales y técnicos en ramas de actividad turística.”

Como un complemento al artículo antes mencionado, queremos decir que también en el extranjero existen organismos de nuestro gobierno encargados de difundir el turismo, por lo cual exige que con mayor razón se deba de mejorar el servicio.

Enfocados exclusivamente a la capacitación del prestador de la actividad turística, diremos que la propia Secretaría maneja la formación del prestador del turismo a través del Centro de Estudios Superiores, tal y como lo establece el artículo 31 de la propia ley "la Secretaría, a través de su órgano desconcentrado denominado Centro de Estudios Superiores en Turismo, realizará acciones para mejorar y complementar la enseñanza turística a nivel superior y de posgrado , dirigida al personal directivo de instituciones públicas, privadas y sociales."

Una vez capacitados los prestadores del servicio turístico, necesitan cumplir una serie de lineamientos para que puedan ser considerados como tales, la propia ley establece en su artículo 33 cuales son, es por esto que lo transcribimos, "los requisitos para ser prestador de servicios a que se refieren las fracciones II y III del artículo 4º de la presente ley, se fijarán en el reglamento respectivo atendiendo a los siguientes principios. No deberán constituir barreras a la entrada de los nuevos participantes en la prestación de estos servicios en razón de profesión o de capital . Sólo establecerán garantías a cargo de los prestadores de servicios cuando sea necesario asegurar su

debida operación, con objeto de proteger al turista. Las garantías que se fijen no deberán de constituir una carga económica excesiva para el prestado.”

Pensamos que está bien planteado este artículo, pero en relación a la primera fracción la consideramos como letra muerta, ya que en la actualidad con la competencia tan fuerte es normal el surgimiento de diferencias de tipo profesional puesto que esto se da en todas las áreas, por esto pensamos será muy difícil que se llegue a cumplir con claridad esta fracción. En cuanto a la segunda fracción pensamos está muy bien elaborada. ya que busca garantizar un buen servicio en beneficio de ambas partes.

Además de los deberes del guía de turistas, la ley establece una serie de obligaciones a seguir, no sólo los guías sino todos aquellos prestadores de servicios, según lo marcado por el artículo 35 " deberán anunciar ostensiblemente en los lugares de acceso al establecimiento, sus precios y tarifas, y los servicios que éstos incluyen cuando se trate de la prestación del servicio de guías de turistas, informar su precio en el momento de la contratación con los usuarios cumplir con los servicios, precios, tarifas y promociones en los términos anunciados, ofrecidos o pactados y contar con los formatos foliados y de porte pagado para el sistema de quejas de turistas en los términos de la norma oficial mexicana respectiva.”

En este orden de ideas, queremos mencionar que la ley refiere, una obligación concreta a los guías de turistas, en cuanto a informar el costo de la prestación de su servicio al usuario, lo cual consideramos como una de sus

principales obligaciones de todo guía de turistas, puesto que no se puede pasar desapercibido el hecho de cotizar sus servicios frente a un usuario y al final del recorrido hacerle mención a éste de su costo, ya que se podría considerar una actuación de mala fe por parte del guía, si el costo no es barato a criterio del usuario o turista.

Para lograr un mayor control en la cantidad de prestadores de servicios, la Secretaría de Turismo a través del Registro Nacional de Turismo pone a disposición de los prestadores de servicios, un registro, con la ventaja de que no es obligatoria su inscripción, es decir, no sólo no conlleva una sanción sino es voluntaria. Cabe señalar que en dicho registro, se facilita la consulta para el público en general y las diversas entidades federativas, por lo cual es conveniente para cualquier prestador ofrecer sus servicios en dicho lugar, ya que se puede convertir en una forma de hacerse promoción y un área de crecimiento para éste.

Aun así a pesar de todo lo dicho con anterioridad, existen opiniones diversas, en las cuales se dice que falta mucho por hacer, tal y como lo menciona Rafael Martínez "el estado mexicano ha conferido una especial importancia al turismo, considerando que debe contribuir como factor importante para lograr el equilibrio de nuestra balanza de pagos, sin embargo, a pesar del enorme aparato administrativo y legislativo estructurado en torno a esta actividad los logros alcanzados son sumamente magros."¹⁹

¹⁹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho Administrativo. Segundo curso. Op. Cit. P 272.

Sinceramente diferimos de esto, puesto que es evidente el desarrollo logrado en algunos lugares de gran afluencia turística en nuestro país, tal es el caso del paradisíaco Cancún, de fama internacional, por poner un ejemplo.

Afortunadamente contamos con un sin fin de atractivos tanto naturales como culturales y artísticos para los turistas, ya sean nacionales o extranjeros. Esto puede ser benéfico para el crecimiento del país, puesto que se crean numerosas fuentes de empleo, entre otras la de guías de turistas. Razón por la cual es necesario encauzarla como es debido, por medio de normas jurídicas, siempre con la mira de lograr un mejor desarrollo y obtener un aprovechamiento adecuado de su actividad, acarreando grandes beneficios económicos, no sólo para ellos sino para toda la industria turística en nuestro país.

Cabe recalcar que los guías de turistas son pieza fundamental para poder crecer en materia turística, ya que son ellos quienes conocen el atractivo, manejan tanto la historia como el folklore del lugar, así mismo conocen de los riesgos que existen en el mismo y sobre todo forjan la imagen o la impresión del lugar, dependiendo del trato que se le de al turista.

En el artículo 37 de la multicitada ley se hace referencia a los términos y condiciones en que han de ser contratados los guías de turistas, así como lo indica el propio artículo al mencionar "los prestadores de servicios turísticos deberán describir claramente en qué consiste el servicio que ofrecen,

así como la manera en que se prestaran. Los prestadores de servicios están obligados a respetar en los términos y condiciones ofrecidos o pactados con el turista.”

En este orden de ideas, es importante mencionar que la ley obliga a los guías de turistas no sólo a respetar la prestación de sus servicios ofrecidos, sino también a cumplirlos y en caso de incumplimiento establece los medios que se pueden utilizar para compensar al turista, por un servicio mal proporcionado o no dado. Esto se ve con mucha claridad en el artículo 38 de la tan citada Ley Federal de Turismo “en caso de que el prestador del servicio turístico incumpla con uno de los servicios ofrecidos o pactados con la totalidad de los mismos tendrá la obligación de reembolsar, o bien podrá prestar otro servicio de la misma calidad o equivalencia al que hubiere incumplido, a elección del turista”.

Como vemos, la ley tiene la intención de proteger al turista en todo momento, obligando en este caso concreto al guía de turista a cumplir con el servicio o compensar en caso de incumplimiento.

Al respecto de lo anterior, la autoridad debe tener un parámetro para establecer si el servicio prestado se lleva a cabo con la calidad debida y ofrecida, tal y como lo menciona el artículo 39 de la propia ley” para determinar si el servicio pactado cumple con la calidad ofrecida, se tomarán como referencia las normas mexicanas y a falta de éstas, las establecidas por organismos internacionales, salvo que el prestador de servicios haya descrito

ostensiblemente las características y la forma en que se preste el servicio ". Esto es con referencia únicamente a la calidad del servicio .

Ahora bien, también hay que ver el tipo de turista afectado, es decir, si es residente en la República Mexicana o en el extranjero y al respecto el artículo 40 resuelve la duda y además establece un mecanismo de defensa "cuando el turista resida en la República Mexicana podrá presentar su denuncia ante la Procuraduría Federal del Protección al Consumidor, en la oficina más cercana a su domicilio". Pero si el turista reside fuera de nuestro país, la ley marca otro mecanismo parecido, el cual se menciona en el segundo párrafo del mismo artículo "si el turista reside en el extranjero, también podrá denunciar ante la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor, las violaciones a la presente ley por correo certificado y seguir el procedimiento de conciliación o de arbitraje por este mismo medio o por cualquier otro medio de comunicación que acuerden las partes y que permita hacer el procedimiento más expedito". Además agrega en un tercer párrafo " la denuncia podrá presentarse también por conducto de las Representaciones de la Secretaría en el extranjero, a elección del afectado."

Como una forma de establecer vigilancia sobre los prestadores de servicio, que según la ley se encuentran entre otros los guías de turistas, ésta le otorga una facultad a la Secretaría de Turismo, denominada de verificación, tal y como lo establece el artículo 41 de la propia ley "es facultad de la Secretaría realizar visitas de verificación a los prestadores de servicios

turísticos a efecto de constatar el debido cumplimiento de las obligaciones a su cargo establecidas en esta ley , en su reglamento y en las normas oficiales mexicanas que se expiden de acuerdo con la misma “.

Al respecto hay una opinión de Rafael Martínez Morales en el sentido de que “corresponde a la Secretaría de Turismo apoyar a la constitución de empresas que vayan a realizar inversiones en las zonas de desarrollo turístico prioritario”,²⁰ esto es, que siempre la Secretaría de Turismo va a intervenir procurando el buen funcionamiento del servicio.

Además de esto agrega que con “la intervención de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, procurará la creación de cooperativas turísticas”.

Está claro que se busca a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que intervenga, aunque no lo dice la Ley Federal del Turismo concretamente, esto es importante puesto que demuestra un panorama laboral, que buscaremos ampliar en nuestro siguiente capítulo.

Finalmente, después de lo anterior comentado en relación a los guías de turistas, la Ley Federal del Turismo ya no habla más en forma específica de ellos, sino que hace una globalización de los prestadores de servicios y los encuadra dentro de éstos, remitiéndonos al reglamento de la propia ley.

²⁰ Idem.

2. Reglamento de la Ley Federal de Turismo.

Primeramente es importante mencionar, que éste reglamento es de observancia general y obligatoria para los prestadores de servicios turísticos, nacionales y extranjeros, ya que así lo establece el artículo 1º del reglamento, relacionado con el artículo 4º de la Ley Federal de Turismo.

En el segundo artículo del propio reglamento se hace por primera vez mención de la palabra "guía de turistas" al decir: "para los efectos de la ley y de este Reglamento, se entiende por...Guías de turistas las personas físicas que proporcionan al turista nacional o extranjero, orientación e información profesional sobre el patrimonio turístico, cultural y de atractivos relacionado con el turismo, así como servicios de asistencia."²¹

Cabe señalar que al hacer mención de los guías de turistas, los define con claridad y precisión, esto con el firme propósito de no dejar duda alguna en relación a su persona.

Por otro lado para Olivera Toro los guías de turistas son "los sujetos activos de la industria turística".²²

Posteriormente, en el artículo 44 del Reglamento de la Ley Federal de Turismo se hace una clasificación de los guías de turistas que a

²¹ Reglamento de la Ley Federal de Turismo. Diario Oficial de la Federación, 18 de febrero de 1984.

²² OLIVERA TORO, Jorge. Legislación y Organización Turística Mexicana. Op. Cit. p13.

continuación se menciona: "los guías de turistas podrán prestar sus servicios bajo alguna de las siguientes modalidades:

I. Guía general: persona que cuenta con estudios de guía a nivel técnico, reconocidos en los términos de las leyes de la materia y que puede desempeñar esta actividad a nivel nacional con un dominio global de los atractivos turísticos del país.

II. Guía con licenciatura: persona que cuenta con estudios de educación superior, vinculados con la actividad turística y que están reconocidos en los términos de las leyes de la materia ;

III. Guía especializado: persona que tiene conocimientos o experiencia acreditable sobre algún tema o actividad en específico."

En este orden de ideas, es importante decir que en realidad para un particular, se utilizan por lo general los servicios del guía especializado, es decir, una persona local, proporciona facilidad de contratación y no es tan caro el costo de sus servicios. Pero el guía al cual vamos a enfocar en este trabajo, es aquel que es contratado por una agencia de viajes, o por una empresa o por un grupo de particulares, el que puede ser cualquiera de los tres arriba citados por el propio reglamento.

Posteriormente, dentro del mismo reglamento se habla de un reconocimiento por parte de la Secretaría de Turismo, situación determinante para cualquier guía de turistas, y del cual habla el artículo 45 del mismo

reglamento , que a continuación se menciona: “para obtener la credencial de reconocimiento de la Secretaría, los interesados deberán presentar el aviso de cumplimiento de requisitos ante la Secretaría o ante las dependencias u órganos estatales o municipales de turismo a que se refiere los artículos 17 y 18 de la Ley, en los formatos proporcionados por éstas.

La condición de guía reconocido será indicada claramente en la credencial que, en su caso, la Secretaría expida, señalándose así mismo la actividad, el tema e idioma en que esté especializado.”

En efecto, el turismo es considerado como una industria, razón por la cual cada vez debe de haber mejorías en todos los sentidos, no sólo en la infraestructura, sino además en cuanto a los especialistas quienes prestan sus servicios.

Ahora bien el artículo 46 del tan citado reglamento habla de dos aspectos ~~fundamentales~~ para la prestación del servicio que se deben de tomar en cuenta y dice el propio artículo:” los requisitos para prestar el servicio a que se refiere el artículo anterior, serán los relativos a los siguientes aspectos : 1 Demostrar conocimientos o experiencia en la actividad que como guía pretenda, desarrollar, para la cual deberá de presentar título profesional, diplomas, evaluaciones o cualquier otra forma de documentación comprobatoria, según sea el caso; y ,

II. ~~Acreditar~~ la legal estancia en el país, en el caso de extranjeros”.

Cabe señalar que en la primera fracción del artículo antes mencionado tiene un sentido lógico, pero se debe de tomar en cuenta que existe una gran cantidad de guías de turistas, dentro de los cuales no todos se encuentran titulados. En relación a la segunda fracción, no es muy común el hecho de que extranjeros residentes en nuestro país desempeñen labores como guías de turistas.

Posteriormente, en el artículo 47 de dicho ordenamiento se establece que la misma Secretaría expedirá la credencial a través de la cual reconocerá al guía de turistas, en un plazo máximo de 30 días hábiles, tomando como base para el conteo a partir de la fecha de presentación del aviso del guía del cumplimiento de requisitos mínimos. También agrega que una vez obtenida la credencial el guía de turistas tendrá la obligación de portarla a la vista al prestar su servicio.

En el artículo 48 del mismo ordenamiento se hace referencia de la credencial que otorga la Secretaría de Turismo al guía, la cual deberá refrendarse cada 4 años y el guía tendrá que cumplir con una serie de requisitos establecidos por la misma secretaría, para poder comprobar la vigencia de los datos aportados en el aviso inicial. De la misma forma se le exigirá al guía la actualización de sus conocimientos, siempre con la finalidad de mejorar el servicio.

Esto último es importante considerarlo, ya que para mejorar la calidad en el servicio turístico, es necesario llevarlo a cabo con verdaderos profesionales.

En el artículo siguiente, se señala que la Secretaría de Turismo tiene 30 días hábiles para entregarle al guía de turistas, el comprobante por el cual se ha efectuado el refrendo.

En este orden de ideas en el artículo 50 se establece que la propia Secretaría de Turismo tiene la facultad de otorgar credencial de reconocimiento permanente a ciertos guías, tal y como lo dice el propio artículo "la Secretaría otorgará credencial de reconocimiento permanente a los guías que hayan cumplido con todas las disposiciones del presente Reglamento y que, a juicio de la misma, hayan realizado a labor satisfactoria, de manera ininterrumpida, durante doce años de servicios .

Una vez obtenida la credencial de reconocimiento permanente bastará con informar a la Secretaría cada cuatro años que continúan prestando el servicio de guías, sin que sea necesario el refrendo."

Al respecto, es importante señalar la simplificación administrativa, proporcionada por el gobierno a los prestadores de servicios que ya tengan tiempo ejerciendo dicha actividad, concretamente a los guías de turistas.

Dentro de la prestación del servicio debe de haber coordinación entre la Secretaría y las diversas dependencias u organismos estatales o

municipales de turismo, entre otras cosas para obtener la veracidad proporcionada por los guías, y es así como lo establece el artículo 51 del Reglamento de la Ley Federal de Turismo.

En el artículo 52 de dicho reglamento se habla de la credencial expedida en favor del guía por parte de la secretaría, y primeramente se menciona de que ésta tiene un carácter personal, y como segunda característica es intransferible, y en el caso de uso indebido de la misma tendrá como consecuencia su cancelación inmediata y retiro.

Es importante mencionar que los guías de turistas reconocidos, tendrán facilidades para el desempeño de sus labores tal y como lo establece el artículo 53 del propio ordenamiento al decir "los guías de turistas, reconocidos, para la prestación de sus servicios, tendrán acceso a las áreas abiertas al público como museos, monumentos, zonas arqueológicas y en general a todo sitio de interés turístico, así como las áreas públicas de recreación, las de los establecimientos de hospedaje, durante el desempeño de sus actividades, sujetándose en todo caso a las reglas de acceso y operación del lugar."

Esto es trascendente puesto que facilita la prestación del servicio turístico y, por consiguiente, se obtienen mayores ingresos, pero siempre respetando las reglas del lugar en que se encuentre.

Empero, así como se le otorgan facilidades al guía de turistas, también se le imponen obligaciones, como las establecidas en el artículo 54 del

tan citado reglamento "El guía de turistas al prestar sus servicios, deberá informar al turista, como mínimo lo siguiente:

I. El número máximo de personas que integran el grupo;

II. La tarifa que se aplica si el servicio es contratado directamente con él;

III. El idioma en que se darán explicaciones, en su caso;

IV. El tiempo de duración de sus servicios; y ,

V. Los demás elementos que permitan conocer con certeza el alcance de dichos servicios."

Todos y cada uno de los supuestos señalados en el artículo anterior cubren detalles de destacada importancia, ya que si falta alguno de estos no se va a lograr una adecuada labor y ,por consiguiente, no se llegará a desarrollar un óptimo crecimiento turístico.

El artículo 55 dispone que serán responsables en términos de legislación común las agencias de viajes, del incumplimiento de los servicios prestados por el guía de turistas, cuando éste preste sus servicios para la misma agencia. Este artículo es trascendental ya que se le otorga una protección al turista en caso de incumplimiento de los servicios prestados por el guía de turistas, y en este supuesto responderá la agencia de viajes para la

cual trabaja el propio guía. Esto es importante destacar, puesto que en materia de política turística la prioridad será siempre la protección del turista.

Sobre el particular se establece un límite importante al guía de turistas, al decir en el artículo 56 del mismo ordenamiento, que un sólo guía no podrá atender grupos integrados por un número mayor de veinticinco personas, claro está con la sola excepción de que sólo sucederá esto en caso de la transportación de un grupo, en la cual será suficiente un sólo guía por vehículo.

En cuanto a las sanciones, en el artículo 57 del propio reglamento se mencionan cuales serán las aplicables para el caso concreto" la Secretaría se abstendrá de otorgar el refrendo de la credencial de reconocimiento a los guías que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

I. incumplan con los requisitos a que se refieren los artículos 46 y 47 del Reglamento ;

II. En forma reiterada, incumplan con los servicios pactados y se les sancione por el incumplimiento;

III. Observen conductas escandalosas o violentas en sus sitios de trabajo o se les sorprenda en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, y

IV. Condicionen u obstaculicen el desarrollo de la actividad de otro guía.”

En el caso de las credenciales de reconocimiento permanente, éstas perderán su validez, si el guía incurre en alguno de los supuestos descritos en este artículo.”

Todo esto se busca con la finalidad de establecer un orden imponiendo una serie de normas proteccionistas para el turista y benéfico para le crecimiento de nuestro país, sin las cuales no funcionarían adecuadamente las actividades planeadas. Al respecto, hay una opinión en este sentido por parte de Olivera Toro al decir “de igual forma, y para evitar diversidad de criterios en la aplicación de sanciones, se señalaran con claridad aquellas que deberán de ser impuestas.”²³

²³ Idem.

3.Naturaleza y desempeño del trabajo de los guías de turistas.

En este orden de ideas tratándose a nivel general del sector turismo los analistas financieros aducen que dentro de las crisis económicas surgidas en cada país, dicho sector no es golpeado con la misma intensidad como lo hace con otros sectores. Pero la política laboral del turismo si varía y en especial cuando se trata de los guías de turistas, quienes son considerados como personal de recepción dentro del sector turismo.

Como en todo trabajo, se busca capacitar y adiestrar al trabajador con el firme propósito de lograr un mejor servicio o una óptima producción, y en el caso concreto de los guías de turistas no son la excepción a la regla. Estos deberán tener un conocimiento general acerca de la cartografía, para lograr una capacidad de poder establecer rápidamente, un croquis, un perfil de las curvas de nivel del lugar,entre otras cosas , y de igual forma detectar los accidentes del terreno,esto es, deberán de adquirir algunos de los conocimientos geográficos generales del lugar, para poder desempeñar su labor con mayor profesionalismo.

Cabe señalar que son recientes las escuelas de turismo alrededor del mundo, y todas ellas presentan por lo general, los mismos problemas de todo centro de enseñanza, haciéndose notar más unos que otros.

Como primer aspecto importante para tomar en consideración en relación al punto anterior es el hecho de que la generación espontánea de

muchas de éstas escuelas, ha originado una diversidad en cuanto a los niveles de enseñanza, por consiguiente de las asignaturas; inclusive existen academias las cuales se denominan así mismas superiores y expiden títulos con esa categoría, haciéndoles creer a los alumnos y al público en general que tienen una gran formación y conocimientos, y en realidad pueden ser considerados únicamente como guías de información. Lo que en realidad debería hacerse es unificar criterios para establecer con claridad los niveles y programas a seguir, con el objeto de lograr un reconocimiento y validez a nivel internacional.

Hoy en día con el movimiento turístico existente, no sólo en nuestro país, sino en todo el mundo, las posibilidades de conseguir trabajo son muy amplias, por lo que se debe luchar para unificar criterios de capacitación turística.

Una problemática con la que se encuentran los guías durante su capacitación, es la práctica, la cual finalmente se convierte en una dificultad para conseguir un buen trabajo, puesto que no siempre se lleva a cabo de la forma más adecuada y formativa para el alumnado.

Para dar solución a esto de la diversidad de criterios, y como resultado del esfuerzo de directores de escuelas de turismo de 30 países interesados en dicha cuestión se creó la AMFORT(Asociación Mundial del Fomento Organizacional Representativa del Turismo) . con la finalidad de lograr la mejor formación turística y profesional. Dicha asociación establece una serie

de lineamientos en base a la problemática esencial de la enseñanza del turismo, y entre otras cosas pretende proporcionar a los diplomados en turismo una red de relaciones y corresponsalías en todo el mundo, así como reunir a los responsables de las escuelas de turismo con el firme propósito de lograr una mejor colaboración, establecer una armonización de programas de enseñanza e informar a los gobiernos acerca de las iniciativas en todo el mundo en materia de turismo, entre otras cosas.

En cuanto a su derecho de asociación, lo único que han logrado de una manera satisfactoria son asociaciones a nivel internacional como la C.I.E.S.T. (Confederación Internacional de Estudios Superiores del Turismo) creada en Turín el 29 de agosto de 1969, la cual tenía como objetivos el estrechar vínculos y mantener contacto entre los miembros de dicha asociación, difundiendo la cooperación a nivel internacional.

Como ya mencionamos con anterioridad, en el presente trabajo vamos a enfocar únicamente a los guías de turistas contratados ya sea por una agencia de viajes o por empresas para conducir a grupos.

Concretándonos un poco más en lo que son los guías de turistas, lo que se busca no es el sólo hecho de que tenga los conocimientos necesarios, sino que tenga perfil de líder, esto con la intención de mejorar la imagen del lugar, y la calidad del servicio.

El trabajo en concreto del guía dentro de la prestación de su servicio no sólo es el mostrar al turista el atractivo del lugar, sino cuidar y establecer un control del propio grupo, ya que hay momentos en los cuales no faltan problemas, y el guía debe actuar sin titubear, y sin especulación, es decir, debe hacerse notar, resolviendo o corrigiendo el problema, siempre buscando el beneficio del grupo.

Como obligaciones que le establece la propia agencia de viajes al turista, entre otras la de llevar copia de las facturas de pago o anticipos de los servicios contraidos, esto es, para que no se pierdan las utilidades que se pudieran obtener con la prestación del servicio.

Otra de las obligaciones establecidas para el guía, consiste en llevar la lista de pasajeros, para efectos de control.

El guía de turistas, pieza fundamental para el desarrollo turístico-económico de cualquier país, y en que ocasiones se le considera la imagen viva del lugar, a quien no podemos ni despreciarlo, ni ignorarlo y es por ello que en este trabajo destacamos el esfuerzo de éste y lo reconocemos. Por otro lado es importante resaltar que por el sólo hecho del desempeño de su labor posee derechos en materia de trabajo que son irrenunciables, los cuales hasta hoy en día no se le han reconocido y que en este trabajo buscamos proyectar.

En este orden de ideas el guía de turistas, persona que cuenta con un conocimiento ideal del lugar, tanto sus atractivos de todo tipo, como sus

riesgos , se convierte por ello no sólo en un conductor de grupos sino un líder del mismo grupo, el cual acapara la atención del conjunto de personas que tiene a su cargo.

La Secretaría de Turismo es la dependencia encargada de reconocer y verificar los datos del guía, esto con el fin de llevar un control adecuado de todos ellos y de acrecentar la actividad turística.

Como ya se hizo mención en párrafos anteriores el Reglamento de la Ley Federal de Turismo, hace una clasificación de los guías y con la intención de profundizar más en el tema quisiéramos comentar algunas cuestiones respecto de dicha clasificación.

Primeramente en el multicitado reglamento se habla de un guía general, y son aquellos quienes tienen amplios conocimientos del país, de las rutas o circuitos establecidos y con capacidad de conducir a los turistas por las diversas regiones del territorio nacional. Si observamos veremos que este tipo de guía, tiene conocimientos a nivel técnico de los principales atractivos y destinos turísticos del país.

Por otro lado encontramos al guía con licenciatura, quien posee conocimientos a nivel superior y sabe más que el resto de los guías en cuestión de turismo.

Finalmente se hace mención del guía de turistas especializado, al cual anteriormente la ley lo denominaba como similar, y es aquel que además

de tener los conocimientos relativos a la flora, fauna y mineralogía, tienen experiencia en conducir a turistas por regiones o zonas de recursos o bellezas naturales con objeto de practicar la pesca, buceo, alpinismo u otras especialidades, en la actualidad se le denomina guía de ecoturismo, y que hoy en día está muy de moda.

Anteriormente la ley marcaba como un cuarto tipo de guía al guía-chofer, y lo definía como aquel que además de tener la autorización correspondiente, cuente con licencia para manejar y tripule automóvil propio dedicado especialmente al servicio de turismo en las regiones o rutas de su adscripción, el cual quedaba sometido a una jurisdicción manejada por el hoy desaparecido Departamento de Turismo .

En la actualidad las agencias de viaje y las empresas para efectos prácticos distinguen dos clases de guías, el local y el general. Dentro de los mencionados, el más común y frecuente de contratación es el primero, puesto que por lo general es la persona con mayor conocimiento del lugar y por consiguiente de las principales atracciones, además de ser conocido por la mayoría de hoteleros y restauranteros de la plaza, razón por la cual logra con mayor facilidad el acceso a los diversos centros de interés turístico, y la prestación del servicio se vuelve más cómoda y agradable para el propio turista, este es uno de los motivos por los cuales las agencias de viajes los prefieren.

La segunda clase de guía, es casi un profesional, el cual en la mayoría de los casos no reside en el lugar al que se desea arribar, y que

generalmente es contratado ya sea por una empresa directamente o por una agencia de viajes desde el punto de partida, aunque este no es tan solicitado como el primero, ya que generalmente son más costosos los servicios de éste último.

En algunos países del mundo los guías de turistas suelen ser clasificados en guías interpretes nacionales y guías interpretes auxiliares, como en el caso concreto de Francia.

Como ya mencionamos anteriormente, no cualquiera puede ser guía de turistas y es entre otras razones porque la Secretaría establece una serie de requisitos para poder desempeñar dicha actividad. El más común de todos los requisitos solicitado por la Secretaría es el conocimiento del lugar y de un idioma para poder desempeñar esta labor, razón por la cual el Gobierno se ve obligado a que estas personas se instruyan y preparen, creando de esta manera escuelas e institutos de capacitación para los mismos. Quisiéramos aclarar que en la realidad no siempre el guía asiste a una escuela o centro de capacitación, un ejemplo claro son los guías locales.

Pero lo que si quisiéramos recalcar es que todo guía debe de cumplir con las obligaciones y exigencias de la propia dependencia, como lo son el hecho de presentarse al trabajo con puntualidad y pulcritud invariablemente, puesto que en ocasiones se considera la imagen viva del lugar, la cual en todo caso deberá de cuidar . Otra de ellas es la de prestar el servicio con honradez y lealtad , ésta es vital importancia para lograr un mejor

desarrollo, puesto que como ya sabemos el turismo es muy sensible a cualquier situación. Otro deber que cumplir por el propio guía es el hecho de abstenerse de externar opiniones con respecto a creencias religiosas, ideas políticas o instituciones ajenas a la información turística propiamente dicha.

En este orden de ideas cabe señalar que en muchos de los casos los guías desafortunadamente tan sólo conocen el lugar perteneciente al atractivo, y no poseen una cultura general, por lo cual no se optimiza el servicio requerido por el turismo, situación que no debería de existir, pero desgraciadamente no hay control sobre ello.

Para combatir este problema la propia Secretaría exige ciertos requisitos pero únicamente con los guías que ejercen la profesión libremente, es decir, un guía de escuela, más no de la localidad y como muchas veces sucede, este problema de guías locales no sólo lo sufre nuestro país, sino también todo país tercermundista.

C A P I T U L O I V

Propuesta de Incorporación en la Ley Federal del Trabajo de los Guías de Turistas como Trabajos Especiales.

1. Aspectos propositivos para mejorar la reglamentación de los guías de turistas.

Tenemos como propuesta en este trabajo el incorporar a los guías de turistas como un trabajo especial dentro del título sexto de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, es importante decir que existen trabajos, los cuales por su naturaleza no pueden, ni deben ser tomados en cuenta igual que otros; esto es, por el desempeño del mismo o la forma en la que se presta dicho trabajo y por las circunstancias que lo rodean, no se encuentran reglamentados de forma ideal, y únicamente se maneja lo establecido en los supuestos jurídicos marcados por la legislación común. Este pensamiento surgió y se plasmó en la Ley Federal del Trabajo de 1970, creándose de esta manera el título sexto, el cual abarcaba este tipo de trabajos, que retomarían el nombre de "trabajos especiales".

Para evitar confusiones, la denominación de "especiales", no implica el supuesto que maneja la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al decir en su artículo 13 que "nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales

especiales”²³ más bien se les denomina de esa forma, con la intención de separar a éstos de la legislación común, puesto que se requiere detallar con mayor exactitud la relación obrero-patronal suscitada en determinados casos.

Dentro de este Título de los Trabajos Especiales, se contemplaron los siguientes trabajos: trabajadores de confianza, aclarando que más bien se amplió su regulación, puesto que únicamente se encontraban definidos en la ley, trabajadores ferrocarrileros, de autotransportes, de tripulaciones aeronáuticas, de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, del campo, agentes de ventas, deportistas profesionales, los actores, músicos, servicio doméstico, trabajo a domicilio, entre otros. Cabe señalar que también se incluyeron como trabajos especiales los desempeñados por menores y mujeres.

Posteriormente se incluyeron dentro del mismo título, los trabajos llevados a cabo por médicos residentes en periodo de adiestramiento, así como los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior, esto sucedió en los años de 1977 y 1980 respectivamente, como consecuencia de una realidad, la cual no podía esperar y que necesitaba una protección laboral

²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Jurídica Esfinge. Décimo primera edición. México. 1995.p11.

específica, de acuerdo a las necesidades existentes de este tipo de trabajadores en materia laboral.

En este orden de ideas es importante decir que “el catálogo de los trabajos especiales no está concluido, por lo que pertenece al futuro la formación de otros capítulos cuando aparezcan modalidades aún no contempladas, de los trabajos humanos”²⁴, palabras textuales del gran jurista Mario De La Cueva, referentes a que existen trabajos hoy en día con un desarrollo de un grado tal, en los cuales no se puede dejar de regular con eficiencia y exactitud que requieren, puesto que no basta con la legislación común existente en nuestro país, sino se debe concretar a normar dichos trabajos en una forma más específica y detallada.

Con respecto a los trabajos especiales cabe señalar que implican un cambio de situación, es decir, una modificación en relación a la reglamentación de la duración, suspensión, rescisión, así como la terminación de las relaciones de trabajo, esto es, se cambian las condiciones de trabajo y, por consiguiente, varían los derechos y las obligaciones derivadas de la misma relación.

Hay un punto a destacar de gran relevancia, y es el hecho de creer que un trabajo especial se sitúa en un régimen jurídico

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1 Porrúa. Décimo primera edición. México. 1988.

privilegiado, idea equívoca, puesto que en realidad el fin último es brindarle una adecuada protección al trabajador por la labor que desempeña, sin detrimento de las condiciones mínimas establecidas en el artículo 123 constitucional.

En realidad la situación que motivó al surgimiento de la reglamentación de la legislación de los trabajos especiales, fue el hecho de que algunos de los preceptos laborales no se aplicaban en ciertos trabajos, y que la forma del desempeño de los mismos tienen ciertas características las cuales impiden en ocasiones a los propios trabajadores, conocer con claridad sus derechos y poderlos ejercer como la ley lo marca, como caso concreto mencionaremos una tesis, la cual establecía que cuando una persona prestaba sus servicios para dos o más patrones, automáticamente desaparecía la relación de trabajo, porque dicha situación excluía el hecho de que se produjera una dependencia de parte del trabajador hacia el patrón, elemento esencial de un contrato de trabajo.

Una de las razones por la cual proponemos que los guías de turistas puedan ser considerados trabajadores, es el hecho de que éstos cumplen con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, que con anterioridad se hizo mención de ellos. Y por otro lado, la forma de desempeñar su trabajo, también debe de ser considerada, ya que éstos prestan un servicio,

con circunstancias muy particulares, diversas al común de los trabajos y, por consiguiente, deben de ser incluidos dentro de la legislación vigente, en el título de los trabajos especiales, formando parte de la Ley Federal del Trabajo.

En relación con el párrafo anterior, es importante mencionar que hablamos de los guías de turistas los cuales son contratados por las agencias de viajes o empresas. Y son estas últimas quienes no quieren tener responsabilidad laboral alguna con respecto al guía de turista, puesto que no desean adquirir las obligaciones que esto conlleva, y lo consideran una carga económica innecesaria se podría evitar; es por ello que disfrazan una relación obrero-patronal por una supuesta prestación de servicios profesionales. Es peculiar la forma de actuar de las personas quienes contratan a los guías de turistas (agencias de viajes o empresas) al decir que lo que en realidad se está prestando no es un trabajo, sino más bien un servicio profesional llevado a cabo por un experto conocedor en el renglón del turismo. Y es que no sólo lo dicen sino que se lo hacen creer al propio guía de turistas, quien por desconocer el derecho laboral vigente en nuestro país, es decir, por ignorancia en la mayoría de los casos no actúa para remediar su situación.

Por otro lado cabe señalar decir que aunque los guías de turistas son prestadores de un servicio el cual podría denominarse como profesional, éste se lleva a cabo en forma subordinada por el propio guía de turistas, es decir, es un servicio personal y subordinado, aspectos fundamentales para determinar si una persona tiene o no la calidad de trabajador.

En este orden de ideas, cabe subrayar que como no existe una protección laboral reglamentaria y específica derivada del apartado "A" del artículo 123 constitucional en relación con los guías de turistas, éstos no se sienten trabajadores, sino más bien prestadores de un servicio profesional, idea que les ha hecho creer quien los contrata, y que en la vida cotidiana son tomados en cuenta de esta forma, es decir, como prestadores de un servicio profesional, en vez de considerarse como trabajadores y por consiguiente desconociendo todos los derechos que le son inherentes a dicha calidad.

Un aspecto que es de vital importancia, el cual queremos destacar es el hecho de proteger a los guías en materia de salud, necesario, por el servicio que desempeña. Referimos a que en el caso de que el guía de turistas sufra un accidente ya sea por motivo o en ejercicio de su trabajo, quien respondería ante las consecuencias derivadas de éste hecho, al igual que el pago de sus

gastos médicos, y que sucedería en caso de que los guías sufrieran alguna incapacidad o la muerte misma, es decir, este es un punto delicado el cual tenemos que tocar, para medir las consecuencias a futuro. Situación que merece la atención debida por parte de la legislación y las autoridades correspondientes.

En relación al punto anterior es importante hacer mención en el sentido que con la nueva Ley del Seguro Social, es necesario inscribir a todo trabajador aún cuando labore jornadas muy breves, esto es, para el caso concreto de los guías de turistas en la realidad se suscita que muchas veces la persona que los contrata, no los considera para inscribirlos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por el breve tiempo que va a laborar con estas personas, y por consiguiente, no hace nada por brindarle una seguridad de tipo médico, situación que la consideramos injusta.

Por otro lado tratándose de un aspecto colectivo de los guías de turistas cabe señalar el hecho de que no existen sindicatos de guías de turistas en específico, por la sencilla razón de que ni ellos mismos se consideran trabajadores, si acaso lo único que llegan a tener son asociaciones, situación con la que no estamos en desacuerdo, pero en realidad es inadecuado e insuficiente, puesto que deberían de tener grupos los cuales fortalezcan sus derechos

como trabajadores y a su vez los protejan de una manera más amplia y hagan efectivos los mismos.

En la actualidad los guías al no tener agrupaciones de gran fuerza se encuentran regidos por las necesidades de quien los contrata (agencias de viaje o empresas) , sometiéndose de igual forma a sus condiciones.

Ahora bien, con respecto al salario que se les proporciona, es un salario neto, el cual en la mayoría de los casos se conviene entre las partes, ya sea por unidad de tiempo, por hora, día o semana según las necesidades turísticas y laborales existentes en el momento y en la plaza que se contrate. Este salario rara vez se encuentra integrado con otras percepciones, pero en ocasiones muy contadas llegan a integrarlo con algún bono, una habitación temporal y alimentación de igual forma y como complemento la propina, la cual puede ser considerada como salario tal y como lo menciona el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo "las propinas son parte del salario de los trabajadores...",ya que es una percepción la cual obtiene el trabajador por el desempeño de sus labores.

En cuanto a la forma de llevar a cabo su trabajo, los guías pueden ser considerados como trabajadores eventuales, puesto que son contratados por un tiempo para cubrir las necesidades de una persona física o moral que requiere de su labor, esto es porque

los guías generalmente no prestan sus servicios para una sola persona sino que se desempeñan según las necesidades existentes en el lugar, es decir, de acuerdo a la ley de la oferta y la demanda que se rija en ese momento en la plaza. Pero es importante recordar que el trabajo a realizar por el guía no es un trabajo común, sino de orden especial.

Una vez mencionadas algunas de las características prevalecientes en los guías de turistas, pensamos que habrá de retomar lo establecido en un principio general del derecho que indica que debe de aplicarse la norma más favorable al trabajador, puesto que los trabajos especiales deben " de planearse cuidadosamente, de tal manera que las condiciones particulares de las actividades reglamentadas en forma distinta no contradigan el catálogo de garantías mínimas"²⁵, tal y como lo menciona Néstor de Buen.

Todo esto se deriva de una realidad que así lo exige, puesto que en la mayoría de los casos, a las personas solicitantes de los servicios del guía (empresas o agencias de viaje), no les atrae el hecho de adquirir una responsabilidad laboral, por no convenir a sus intereses, pero el hecho es que quienes sufren las verdaderas consecuencias laborales son los guías de turistas, quienes no exigen como debiera ser sus derechos por ignorar sus situación legal.

²⁵ DE BUEN L. , Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. Octava edición actualizada. México. p. 303.

Queremos recalcar que la situación real en la cual se encuentra el guía de turista es un poco compleja, hecho por el que pareciera un poco obscura para no considerarlo en cierto momento como trabajador, y referimos concretamente a que trabaja para varias agencias de viajes o empresas o particulares, circunstancia desfavorable para los mismos, pero pensamos que esto no es impedimento para considerarlos como trabajadores, ya que pudieren tener varios patrones y por este motivo no debieren admitirse como tales, punto que con gran vehemencia plantean las agencias de viajes. Como referencia en este mismo supuesto, aparece el caso de algunos maestros a nivel secundaria, que imparten clases por hora en diversos colegios o escuelas e instituciones y no por esto se les desconoce la calidad de trabajadores.

Otro aspecto importante a destacar es que en el caso de un despido injustificado por parte de un supuesto patrón (agencia de viajes o empresa), el guía se encuentra en un desamparo total, y no sólo por el hecho de perder su fuente de ingresos de una manera injusta, sino que no se le indemniza y, por consiguiente, padece de un desequilibrio económico grave, el cual no se debe de tolerar, y este es, uno de los motivos por los cuales buscamos aportar una idea para proteger al guía, y concretarlo en establecer una reglamentación que no los desampare ante este tipo de situaciones y hechos que suelen suceder en la vida cotidiana .

La propuesta de incorporar a los guías de turistas dentro de la Ley Federal del Trabajo se busca con la finalidad, no sólo de protegerlo a si mismo, sino de crear una mayor solidez en la estructura laboral y turística, para lograr mayores beneficios reales. Desde el punto de vista financiero se dice que "el valor económico comercial del turismo para un país depende, por consiguiente, de sus recursos y de su estructura"²⁶.

Lo que buscamos cambiar es el trato laboral que se les brinda a los guías de turistas, puesto que no es el más adecuado para la realidad económica y social que se vive en estos días, razón por la cual a continuación exponemos una serie de ideas que pudieran ser útiles.

2. Condiciones de trabajo.

Primeramente tenemos que definir qué son las condiciones de trabajo y para no dejar lugar a dudas, lo hacemos diciendo que son las diferentes obligaciones así como los derechos que tienen aquellos sujetos que participan en la relación de trabajo.

²⁶ BULL. Adrián. La Economía del Sector Turístico. Alianza. España. 1994. p. 188.

A. Jornada de trabajo.

"La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo"²⁷, definición de Mario De La Cueva tomada de su citada obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, quien establece una plataforma jurídica más firme de donde partir.

Por otro lado, es importante mencionar que esta relación de trabajo, generalmente puede ser considerada por tiempo determinado, aunque excepcionalmente se pueda dar el caso de que sea por tiempo indeterminado.

Con respecto a esta última idea, muchos de los guías de turistas son contratados por día u hora, es decir, por unidad de tiempo, situación que no podemos objetar, y es que generalmente de esta forma lo acuerdan entre quien lo contrata (agencia de viajes o empresa) y el propio guía de turistas; pero en lo que no estamos de acuerdo es en el hecho de que la persona la cual contrata al guía de turistas, a sabiendas que va a requerir de sus servicios por un periodo mayor de quince días, de mala fe lo hace día a día, creando en el guía una inseguridad en el empleo y no sólo eso, sino evita el

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p 274

hecho de que éste pudiere adquirir compromisos de trabajo con otras personas, por encontrarse en un estado de incertidumbre.

Recalcando el hecho de que se está hablando de un trabajo especial, no podemos establecer una jornada fija, esto es, al igual que los demás trabajos especiales tienen ciertas características que impiden establecer una jornada fija.

En relación con el tipo de contratación, lo ideal sería por unidad de tiempo, es decir, por hora o día en caso de ignorar el tiempo del recorrido, y en este último supuesto, que no sea a un periodo mayor de quince días, si el periodo para trabajar del guía es mayor de quince días, que se le contrate por semana o mes dependiendo de las necesidades turísticas de la persona que lo contrata, siempre y cuando todo se encuentre bajo un marco jurídico y no sea contrario a la Ley Federal del Trabajo

Es decir, lo que buscamos es que no se abuse del guía de turistas, claro está siempre respetando lo acordado por las partes y que no vaya en contra de la propia ley, para establecer de esa forma una protección laboral hacia el guía.

Ahora bien, el guía de turistas tendría como obligaciones entre otras, la de no abandonar su respectiva jornada cuando sea necesaria su presencia para el desarrollo del recorrido, así como no interrumpirla para salir a comer en los casos que exista continuidad

de un recorrido, esto es, que el guía se obliga a desempeñar su labor hasta el termino del recorrido, o del número de horas que se hayan convenido para laborar siempre y cuando no sea perjudicial para el desarrollo del viaje o recorrido.

Las condiciones de trabajo se determinarían por escrito en un contrato, del cual se firmarían dos ejemplares, uno para el guía de turistas y otro para la persona que requiera de sus servicios (agencia de viajes o empresas) .

Las estipulaciones que desvirtúen la relación laboral en cualquier forma no producirían efecto legal alguno y tampoco impedirían el ejercicio de los derechos que se deriven de los servicios prestados.

B. Días de trabajo.

Al respecto, es necesario establecer que por la naturaleza del propio trabajo, se labora normalmente los días de descanso de el común de la gente, esto es, que por lo general un guía de turistas trabaja los fines de semanas, los días festivos y las vacaciones, todo esto en base al calendario de días de descanso que sigue el común de la gente, principalmente estudiantes, es decir, en materia turística, lo que se llama temporada "alta ", ya que es cuando

se da la afluencia de la gente a los principales lugares de atracción turística del país, por lo que se marca en los calendarios escolares que establece la SEP (Secretaría de Educación Pública) y la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) en determinados casos como consecuencia lógica se produce la demanda de trabajo por parte de las agencias de viajes, empresas, en favor de los guías de turistas.

Siguiendo este orden de ideas, es importante mencionar que por la temporada en la cual se desempeña dicha labor no sería posible pagar el salario como lo establecen los artículos 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo, situación que en incisos posteriores se detallará con más precisión.

Cabe señalar que el día de descanso va de acuerdo a la demanda turística y siguiendo lo establecido por el artículo 70 de la propia ley, "en los trabajos en que requieran de una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal", por lo que no se podrá establecer un parámetro fijo a seguir.

Otro punto importante a destacar es el hecho de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74, establece ciertas fechas como descanso obligatorio para los trabajadores, pero la realidad es que para los guías de turistas, estos días, son su mejor fuente de

ingreso durante todo el año, por lo cual no sería conveniente establecer estas fechas como de descanso obligatorio por así convenir a sus intereses, puesto que lejos de ayudarlos les causaríamos un perjuicio.

C. Vacaciones.

Todos los trabajadores por ley gozarán de un período mínimo de vacaciones anualmente, pues así lo establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce , por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año , el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

Así es como lo establece dicho artículo para un trabajo que se desarrolla en condiciones normales, pero tratándose de un trabajo especial es muy variado, por ejemplo, los pilotos tienen derecho a un período anual de 30 días de vacaciones y se aumentará un día por cada año de servicios sin que exceda de sesenta días calendario, por lo que de acuerdo a las circunstancias en que se preste el servicio variará el número de días de vacaciones. En este

renglón es importante destacar que al guía de turistas como prestador de un trabajo especial, le cambiaría su regulación respecto a este rubro, puesto que el servicio a desempeñar varía de acuerdo a la oferta y demanda turística, derivadas en los diversos lugares de atracción turística del país, por lo que éstos tendrían derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados, claro está con su respectiva prima que sería de un 25% del monto total de dicho período.

D. Salario.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo menciona un concepto breve sobre el particular, y que dice así "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su servicio". El salario es una pieza clave en las relaciones obrero-patronales, que es considerada por algunos autores como una condición de trabajo, y en realidad eso es cierto, puesto que con base en éste se va a desempeñar el trabajo.

Ahora bien debemos observar lo incluido en esta retribución, y es que no sólo consiste en la aportación diaria que le hace el patrón a su trabajador, sino se integra con otras aportaciones tal y como lo menciona el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo

cuando aduce "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Es de gran importancia tomar en cuenta esto último, puesto que se tiene la creencia de que al salario tan sólo lo integran las percepciones de cuota diaria, y como vemos no sólo es eso, sino también es toda percepción derivada de parte del patrón con motivo del trabajo.

Al guía de turistas usualmente por considerársele como prestador de un servicio profesional y no de un trabajo, se le proporciona una cuota o iguala, pero lo volvemos a recalcar que esta situación no es justa, puesto que no se le pagan ni sus vacaciones, ni su respectiva prima, ni su aguinaldo, ni su día de descanso, es decir, en estas condiciones se encuentra en una situación de desventaja, en la cual no estamos de acuerdo, puesto que lo consideramos trabajador y por lo tanto debería de pagar su respectivo salario integrado.

Lo más común en este caso es el hecho de que la persona que contrata al guía de turistas (agencia de viajes o empresa), le proporciona hospedaje en algún hotel, el cual se incluye dentro del recorrido y alimentos si fuere necesario, esto es, que

únicamente se les proporciona a criterio de la persona quien requiere de sus servicios, lo estrictamente necesario.

Otro hecho que comúnmente se presenta, es que al guía de turistas se le paga con propinas, situación aprovechada por la persona quien contrata al guía (agencia de viajes o empresa) para marcarle al guía un porcentaje de percepción para considerarlo como sueldo, hecho que no es contrario a la ley, pero que se le debería de considerar para integrar salario en caso de determinar futuras prestaciones, para el propio guía, mencionamos esto porque en la realidad a los trabajadores que reciben como percepción la propina (meseros, trabajadores de gasolineras entre otros), no se les considera ésta, para cuantificar prestaciones derivadas de la relación laboral.

El salario se puede fijar de distintas formas tal y como lo marca el artículo 83 de la propia ley, al decir "el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera", es decir, aquí se deja a criterio o a voluntad de las partes la forma de establecerlo, pero en los casos de trabajos especiales se manejan reglas distintas. En el caso concreto de los guías de turistas lo más apropiado sería que se les pagara por unidad de tiempo (ya sea por hora, día o semana trabajada).

Dentro de esta exigencia por parte de la ley, tenemos que tomar en cuenta que el salario debe ser remunerador, de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo mismo, según el artículo 85 de la propia ley, el cual maneja este criterio.

Otro aspecto general y muy importante establecido por la ley, de acuerdo a su artículo 86, es que a trabajo igual salario igual, pero en la situación de los guías de turistas, se les consideraría cada caso concreto, porque se suscitan una serie de circunstancias que habría que tomar en cuenta para determinar el salario como lo son el tipo de guía, la calidad del servicio, entre otras, por lo que este hecho no sería violatorio de dicho principio.

A elección de los propios guías de turistas se les podría pagar en moneda nacional o extranjera, de acuerdo al tipo de cambio que rija en la fecha de cobro del propio día, esto lo decimos puesto que existen lugares de la República Mexicana, como lo es Cancún, donde circula el dólar, moneda que es bien recibida por los comerciantes y prestadores de servicios turísticos del lugar.

En este orden de ideas es importante decir, en caso de que se abrevie el recorrido o viaje, y al guía se le haya contratado por evento, no se le podría reducir el salario ; y en caso de suspensión del mismo a última hora se le tendría que pagar el salario correspondiente a la jornada, la cual tendría que desempeñar, si no

fuere por motivos de fuerza mayor o caso fortuito que impidiere el desarrollo del viaje o recorrido.

Normalmente cuando un patrón le proporciona habitación y alimentos a un trabajador, se le considera en favor de éste como percepción integrante de su salario, pero en el caso de los guías que continuamente están en movimiento, es decir, no están situados en algún lugar, pero se les proporciona hospedaje y comidas durante el recorrido, no se entendería esto como si el patrón le pagara como concepto de habitación y alimentos, puesto que no es lo mismo la habitación que el hospedaje, ya que la primera es considerada como una prestación en especie, para que el trabajador resida en una plaza ya sea en forma temporal o permanente con motivo de llevar a cabo su trabajo en dicha plaza, por otro lado el hospedaje es una prestación incluida dentro de los viáticos, para pasar una o varias noches en cierto lugar como desarrollo del propio trabajo, los alimentos deben ser considerados como pago de una prestación en especie, y no como las comidas que se incluyen dentro del concepto de viáticos.

En cuanto a las demás percepciones que integran el salario, hay que ver lo establecido por el artículo 89 de la propia ley, "para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al

día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84°, este punto es clave para poder fijar las indemnizaciones a que el trabajador tiene derecho.

Posteriormente el mismo artículo en su segundo párrafo menciona cuando el salario es variable, y que dentro de éstos se podría considerar a los guías de turistas, se tomaría como salario base el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados anteriores al nacimiento del derecho.

Dentro del salario existe una percepción que es muy importante, a la cual todo trabajador tiene derecho, se trata del aguinaldo, el cual consiste en el pago de quince días por año, es decir, esta prestación es anual y se tiene que haber cubierto por parte del patrón antes del día 20 de diciembre de cada año, pero esto es para la generalidad de los trabajos, porque en el caso de los trabajos especiales no opera de la misma forma, por lo que se podría de considerar que los guías de turistas tampoco podrían funcionar de esa manera, pues no recaen en los supuestos que marca la ley para que se tenga derecho al aguinaldo, como lo es el hecho de laborar un año, y como bien se sabe en el caso de los guías de turistas no es común que laboren la mayoría de ellos por períodos excedentes a un año. Pero ello no impide el tener derecho al aguinaldo, ya que la

finalidad de otorgarlo como prestación, por parte del patrón, en el pensamiento del legislador fue el hecho de que el trabajador pudiera hacerle frente a los gastos decembrinos, por lo que el guía tendría derecho a recibir esta prestación siempre y cuando hubiese laborado cuando menos 30 días, en forma proporcional para la agencia o empresa que los contrate.

El otro supuesto que maneja la ley es el hecho de que lo patrones deberán de pagarle el aguinaldo al trabajador antes del día 20 de diciembre de cada año, pero por la forma del desempeño de la prestación del propio guía de turistas, no sería posible sujetar a los patrones de éstos últimos a dicha regla, ya que el periodo del 15 de diciembre al 5 de enero de cada año, es uno en los cuales existe mayor trabajo para los guías de turistas, razón por la que proponemos que el aguinaldo les sea pagado a los guías de turistas en todo caso antes del penúltimo día de cada año, es decir, el límite sería el día 30 de diciembre, esto basándonos en el hecho de que el 20 del mismo mes, es un día en el que por lo general la mayoría de las personas comienzan sus vacaciones, y por consiguiente los guías de turistas tienen una carga de trabajo mayor que la habitual, y en algunos casos particulares puede que no cumplan con el periodo de 30 días efectivos de trabajo, para que pueda surgir plenamente un derecho en favor de éste, y otra de las razones es el hecho de que a

finales de diciembre el patrón tiene una mayor liquidez para poder cubrir dicha prestación.

Por otro lado cabe señalar la existencia de un aspecto el cual no podemos descuidar y es el hecho de que al acordar fijar un salario entre le guía de turistas y la persona quien los contrata (agencia de viajes o empresa) se tiene que establecer un parámetro, por el cual medir el propio salario, esto es, debería de existir un mínimo a respetar al convenir la prestación del servicio. Este mínimo debería de considerarse en base al área geográfica en que se efectúe el trabajo, de acuerdo como lo establece el artículo 91 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

Otra percepción que se suele otorgar en ciertos trabajos es la de los viáticos, y para el caso concreto de los guías de turistas, es uno de ellos, puesto que al realizar un recorrido en vehículos, ya sean o no de la empresa, éste no deberá pagar cuota alguna con motivo de transporte, sino que es obligación por parte de quien contrate al guía cubrir estos gastos que se originan con motivo de la labor que se va a desempeñar. También dentro de este concepto, aparece lo que es el hospedaje dentro del recorrido y quisiéramos recalcar la diferencia con el concepto de habitación, ya que ésta última es una prestación en especie, la cual se otorga al trabajador, en el caso concreto de que con motivo del trabajo éste tenga que

residir en el lugar de trabajo, lo cual es muy diferente al hospedaje que se proporciona a un trabajador durante un trayecto, recorrido o viaje en uno o varios lugares, el cual se debe de considerar como un gasto dentro del concepto general de viáticos.

Cabe señalar también la diferencia entre la alimentación y lo que son las comidas que con motivo de una salida o recorrido de trabajo se le proporcionan al guía de turistas, las cuales también se incluyen dentro del concepto de viáticos, hecho totalmente distinto a lo que es la alimentación que se proporciona al trabajador, la cual en algunos casos es considerada como una prestación en especie, y que generalmente se les otorga a los trabajadores domésticos.

Por otro lado existe un situación prevaleciente en cierto tipo de trabajadores, puesto que se da una percepción en favor de éstos derivada del desempeño de su trabajo y que se denomina comúnmente como propina, esta generalmente la obtienen los meseros, botones, trabajadores de gasolineras, entre otros además del guía de turistas. Para el caso concreto, la ley establece dentro del capítulo de trabajos especiales que la propina es parte integrante del salario, concretamente en su artículo 346 al decir "las propinas son parte del salario de los trabajadores".

Es importante mencionar que los patrones, en la mayoría de los casos no consideran a la propina para calcular las

indemnizaciones en favor del trabajador; hecho que en la práctica se torna común, esto no indica que está bien hecho, puesto que la ley establece considerar estas percepciones para el cálculo de cualquier indemnización en favor del trabajador. Pero esto no es lo más grave, y es que en ocasiones se suscita que el patrón participa de las propinas, y en ciertos momentos se reserva alguna de ellas, hecho que es ilegal, tal y como lo marca la ley en el mismo artículo 346 al decir en su segundo párrafo "los patrones no podrán reservarse ni tener participación en alguna de ellas".

En cuanto a los descuentos del salario, deben de registrarse por la norma general para establecer los parámetros que deberá de seguir si fuere el caso.

En relación con las prestaciones en especie, por lo general se manejan los conceptos de habitación y alimentos, no se presentan frecuentemente en el caso concreto de los guías de turistas, ya que por la manera en la cual desempeñan su trabajo, no es necesario otorgar dichas prestaciones, puesto que su servicio es de un constante movimiento de un lugar a otro.

En este orden de ideas es importante mencionar que deberán de seguirse las normas protectoras, como lo es el derecho de disponer del salario, la irrenunciabilidad del mismo, los cuales deberán de respetarse tal y como lo marca la legislación actual.

3. Derechos.

En este orden de ideas es importante mencionar que los trabajadores tienen una gama de derechos los cuales son irrenunciables, tal y como lo marca la Constitución Política Mexicana en su artículo 123 fracción XXVII inciso h, y reiterándolo en el mismo sentido la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5º fracción XIII, y aun cuando los trabajadores no los quisieran, los tienen. Para el caso concreto de los guías de turistas vamos a proponer tan sólo algunos de ellos como el de preferencia y antigüedad y el de asociación.

E. De preferencia y antigüedad.

Este derecho parte de un principio de igualdad, esto es, que si varios trabajadores prestan un servicio para un mismo patrón en igualdad de circunstancias, y en el escalafón del centro de trabajo existiere un lugar a ocupar por alguno de éstos, el patrón está obligado a preferir a algunos de ellos sobre otros de acuerdo a ciertos criterios tal y como lo establece el artículo 154, que a continuación se transcribe: " los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso

económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados de quienes no lo estén."

Como vemos, se manejan una serie de criterios por la ley, para obligar al patrón a preferir a algún trabajador sobre cualquier otro.

Atendiendo a este marco jurídico a continuación se amplían un poco más los criterios establecidos por la ley, que deberá de seguirse para reconocer el derecho de preferencia de un trabajador.

a) La nacionalidad, esto se refiere a que por principio de cuentas se tiene que preferir a mexicanos sobre extranjeros. Esto es importante mencionar, ya que en el caso de los guías de turistas constantemente se prefiere a los extranjeros sobre los nacionales en diversos lugares del país, todo esto también apoyado en el artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo que obliga a preferir a los mexicanos por encima de los extranjeros al decir "en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores por lo menos", y es que no debe de existir razón alguna para no poder contratar a nacionales y preferir a extranjeros. Existen sitios en México de extrema demanda turística como lo son Acapulco, Puerto Vallarta, Mazatlán, lugares en los cuales existe una gran concurrencia de extranjeros, motivo que crea en ciertas empresas

favoritismos para estos últimos. En el caso concreto de los guías de turistas, alegando que los locales o nacionales no dominan al 100% el idioma inglés, cuando el verdadero motivo puede ser que éstos no cubran un cierto perfil, ya sea por la forma de ser de los mexicanos, o el aspecto físico, por lo que consideramos como despreciable la actitud de éstas empresas, situación que no debemos tolerar.

b) El tiempo trabajado, esto es, que el trabajador el cual tenga mayor tiempo prestando sus servicios para el patrón, y lo haya llevado a cabo de una manera satisfactoria, esto último aunque parece irrelevante puede ser trascendental, ya que se puede suscitar que exista una persona que lleve laborando un período mayor que otra, pero que falte constantemente, tenga retardos de una forma regular, no asista a los cursos de capacitación y adiestramiento que se impartan por parte del patrón, no ejecute adecuadamente con sus deberes, entre otras cuestiones, podría no ser considerado como un trabajador que cumpla satisfactoriamente con los servicios, pues no hace lo requerido, y por consiguiente se le diera preferencia a otro de menor antigüedad.

En el caso concreto de los guías de turistas, hay ocasiones en que uno de ellos prestó sus servicios en algún tiempo atrás, o lo ha venido prestando para la agencia de viajes o empresa, y este por afinidad de ideas o por alguna otra razón contrata a otro

guía para cubrir cierta demanda turística y este otro guía no ha laborado con anterioridad para dicha empresa o agencia, podría ser injusta esta designación, por lo cual no lo consideramos correcto, ya que se debería de obligar a la persona que los contrata a respetar al primer guía, quien le prestó servicios o le ha venido prestando servicios desde hace algún tiempo. Cabe hacer la aclaración de que es raro el guía que presta sus servicios por períodos largos para una misma persona, razón por la cual queremos resaltar que efectivamente existen guías de turistas los cuales prestan sus servicios para una persona por temporadas, y esto debería de tomarse en cuenta, si es que uno de ellos ya ha prestado sus servicios para una determinada persona, sobre otro que no lo ha hecho.

c) El tener a su cargo una familia y carecer de otra fuente de ingresos, aquí la legislación busca proporcionar una situación de equidad y favorecer a aquél que se encuentra en circunstancias menos favorables que otro, pero la realidad es que hoy en día la gran mayoría de los trabajadores tienen a su cargo una familia, y es raro el que tiene más de una fuente de ingresos, estableciéndose como la única el centro de trabajo donde labora, por lo que generalmente marca la diferencia entre jóvenes con personas de mayor edad.

d) El pertenecer a un sindicato, no importando cuál sea éste, con tal de que se encuentre sindicalizado, esto se ve con mucha frecuencia en los contratos colectivos, cuando se estipula en alguna de las cláusulas un criterio de favoritismo entre quienes si se encuentran sindicalizados, sobre quienes no lo estén.

En el caso concreto de los guías de turistas, es raro cuando alguno de ellos llega a pertenecer a algún sindicato, puesto que como ya se ha reiterado en varias ocasiones, a éstos no se les toma como trabajadores sino más bien como prestadores de un servicio profesional y, por consiguiente, no es muy común que se utilice en la práctica dicho criterio. Pero si se llegara a considerar a los guías de turistas como trabajadores que desempeñan un trabajo especial, éste sería posiblemente uno de los criterios a seguir para el escalafón.

Si se llegara a violar éste derecho de preferencia se procedería tal y como lo establece el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo "el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículo 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le

paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48".

Cabe señalar que la antigüedad como un derecho, se genera por el sólo transcurso del tiempo; y es importante mencionar que de ésta a su vez se derivan algunos derechos en favor de los trabajadores, como son la estabilidad en el empleo, las vacaciones, la prima de antigüedad, entre otros, es decir, tiene gran relevancia para determinar las prestaciones.

En el caso concreto de los guías de turistas no es común que por la forma de prestar sus servicios se genere una antigüedad, pero en el supuesto que se les contemple en cierto momento como prestadores de un trabajo especial, se les debería considerar.

F. De Asociación profesional.

El fundamento legal del derecho de asociación lo tenemos en la propia Constitución Política, concretamente en su artículo 123 apartado "A", fracción XVI cuando menciona "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

Queremos recalcar que existe una diferencia con respecto a lo que son los derechos de reunión y de asociación, con los cuales pudiera confundírseles. Primeramente tenemos que mencionar al derecho de reunión, el cual se considera como un derecho también consagrado en la propia Constitución dentro de las garantías individuales, y que consiste en el agrupamiento momentáneo para pensar conjuntamente o para estar juntos, cuando se tiene por objeto hacer una petición o presentar una protesta en contra de alguna autoridad., siempre y cuando ésta se lleve a cabo en forma pacífica.

Por otro lado tratándose del derecho de asociación, algunos autores uniforman su criterios diciendo que el derecho de reunión puede estar integrado dentro del de asociación, y la coalición es el derecho de asociación profesional.

Queremos decir que cuando hablamos del derecho de asociación, también hacemos referencia al sindicato, pues éste podría considerarse como una especie dentro del género, que sería el concepto de asociación.

Cabe señalar que dentro de los guías de turistas existen asociaciones profesionales, pero no tienen el respaldo, ni la fuerza política y social para proteger sus derechos como lo tiene un sindicato, razón por la cual debería de existir uno de éstos, por lo que

proponemos la creación de un sindicato en específico de guías de turistas. En relación a este último punto es importante señalar que va enfocado al surgimiento de un sindicato del ramo, por las características particulares del desempeño del trabajo y no que los guías se asocien con un sindicato de cierto ramo, puesto que los sindicatos del ramo casi siempre velan por los intereses de la mayoría de los integrantes del sindicato y generalmente los guías de turistas son minoría, por lo que difícilmente luchan con gran vehemencia por proteger sus intereses.

4.Obligaciones.

Cabe señalar dentro de las condiciones de trabajo, que así como existen derechos también se derivan obligaciones las cuales forman parte de toda situación jurídico-laboral, es por esto que a continuación encuadramos de algunas de las especiales que pudieren llegar a tener los guías de turistas. Referimos obligaciones especiales, puesto que a los guías de turistas se le aplicarían además todas las ya citadas en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de sus obligaciones especiales estarían las siguientes:

- 1)Tratar con cortesía y esmero al turismo,

2) Cuidar que en los vehículos proporcionados por la empresa no se transporten efectos o pasajeros ajenos a los intereses de la persona que los contrata sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley.

3) Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran para el desempeño de su trabajo.

4) Presentarse a cubrir los servicios que se les hayan asignado con anticipación de acuerdo a su contrato.

5) Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo,

6) Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos proporcionados por la persona que los contrata, y avisar de cualquier desperfecto que surja en el recorrido al mismo.

7) En el supuesto que se le proporcione al guía algún vehículo y éste lo conduzca, deberá hacer durante el recorrido las reparaciones del vehículo que permitan sus conocimientos, refacciones y herramientas de que dispongan en esos momentos.

8) Preparar y realizar cada recorrido con estricto apego a las leyes, reglamentos y acuerdos dictados por las autoridades mexicanas correspondientes.

9) Prevenir y observar las medidas de seguridad antes, durante y después del recorrido, para evitar cualquier accidente.

10) Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, en caso de una emergencia.

11) Someterse a la capacitación y adiestramiento que señale el patrón, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y con los criterios marcados por la Autoridad Laboral correspondiente.

12) No admitir por ningún motivo y circunstancia antes o durante el recorrido a algún pasajero que se encuentre bajo la influencia de alguna bebida alcohólica o enervante.

Por último, se establecen dos prohibiciones expresas para el guía de turistas con el fin de brindarle seguridad al turismo, que son:

a) No ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio.

B) Se prohíbe el consumo, así como el uso y venta de drogas enervantes y narcóticos, sin prescripción médica durante el desempeño de su labor.

Finalmente, después de haber presentado en estos capítulos el supuesto de que los guías de turistas deberían de ser

reconocidos como trabajadores, y vistas las posibles alternativas de solucionar tal hecho, queremos exhortar a la comunidad a través de este trabajo a plasmar en la Ley Federal del Trabajo una realidad que día a día se hace más tangible, la de los guías de turistas prestadores de un trabajo especial.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los guías de turistas deben ser considerados como trabajadores, ya que llevan a cabo un servicio personal y subordinado, en favor de una persona física o moral, percibiendo un sueldo como remuneración por dicha prestación.

El hecho de tener varios patrones, no debe influir para considerar, o no, a los guías de turistas como trabajadores, ya que éstos laboran para una o más agencias de viajes, hoteles, museos, empresas, entre otros establecimientos turísticos.

SEGUNDA. Por la forma de desempeñar su labor y las circunstancias que los rodean, los guías de turistas se deben de considerar dentro de los trabajos especiales.

TERCERA. Los patrones de los guías de turistas no están obligados a respetar los días de descanso obligatorios señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es cuando más trabajo existe para ellos, y ,por consiguiente, cuando más ingresos obtienen, razón por la cual no sería conveniente obligar al patrón a respetar esos días como de descanso para el guía.

CUARTA. En el trabajo de los guías de turistas, las propinas son parte integrante del salario, ya que son percepciones obtenidas que derivan de la prestación de su servicio.

Además las propinas deben de considerarse, para cuantificar los derechos laborales de los guías de turistas.

QUINTA. Los viáticos proporcionados por el patrón en favor del guía de turistas, no se deben de entender como un pago en especie, sino como una obligación de parte del primero hacia el segundo, para que éste último desempeñe su labor adecuadamente.

SEXTA. Por el hecho de que los guías de turistas se consideren trabajadores, tienen derecho a asociarse, no sólo en asociaciones civiles, sino también en sindicatos.

SEPTIMA. La jornada de trabajo de los guías de turistas es variable, esto de acuerdo a la oferta y demanda, pero el patrón tiene la obligación de respetar los máximos legales.

OCTAVA. El guía de turistas tiene derecho al aguinaldo al igual que el común de los trabajadores, pero a diferencia de éstos, a los primeros se les pagará a más tardar el día 29 de diciembre de cada año, ya que las agencias de viaje y las empresas que giran en torno al turismo, tienen mayor

liquidez, y se facilita el pago de este derecho, con el fin de evitar resagos por parte de éstas.

BIBLIOGRAFÍA

- BAEZ MARTINEZ, Roberto.** Derecho Económico. Harla. México. 1996
- CABANELLAS, Guillermo.** Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. tercera edición. Heliasta. Argentina. 1988.
- CASTORENA, J. Jesús.** Manual de Derecho Obrero. quinta edición. Fuentes impresores. México. 1971.
- CASTORENA, J. Jesús.** Procesos del Derecho Obrero. Didot. México. México. 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.** Causales de Despido. segunda reimpresión. Trillas. México. 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar.** Instantáneas Laborales. segunda edición. Trillas. México. 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar.** Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México. 1989.
- DAVALOS, José.** Derecho del Trabajo. Tomo I. tercera edición. Porrúa. México. 1990.
- DE ARRILLAGA, José Ignacio.** Sistema de Política Turística. Aguilar. España. 1995.
- DE BUEN, Néstor L.** Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1990.
- DE BUEN, Néstor L.** Derecho del Trabajo. Tomo 1. Porrúa. México. 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. décimaprimer edición. Porrúa. México. 1988.

DE LA TORRE, Oscar. El Turismo Fenómeno Social. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.

DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

DELGADO MOYA, Ruben. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. 1964.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo 1. Porrúa. México. 1990.

EDWARDS Pok y Hugh Scullon. La Organización Social del Conflicto Laboral. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España. España. 1987.

FERNANDEZ FUSTER, Luis. Introducción a la Teoría y Técnica del Turismo. Alianza. España. 1985.

FIGUEROLA, Manuel. Teoría Económica del Turismo. Alianza Universidad. España. 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo octava edición. Porrúa. México. 1994.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. segunda edición. Depalma. Argentina. 1968.

LANQUAR, Robert. La Economía del Turismo. Traducción de García Bush J. Oikos-Tau. España. 1991.

MARTINEZ MORALES, Rafael. Derecho Administrativo Segundo Curso. Harla. México. 1991.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.

OLIVERA TORO, Jorge. Legislación y Organización Turística Mexicana. tercera edición. Porrúa. México. 1988.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda edición. PAC. México. 1992.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación Laboral. tercera edición. PAC. México. 1986.

ROMERO, Manuel. Vocabulario de Turismo y Materias Afines. México. 1994.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México. 1991.

RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México. 1980

VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Perrot. Argentina. 1992.

VILLASEÑOR DAVALOS, José Luis. Derecho Turístico Mexicano. Harla. México. 1992.

REVISTAS

LA CUENCA DEL PACIFICO : EL TURISMO. Memoria del Quinto y Sexto Seminarios. Banca Serfin. México. 1988.

MESSIS. REVISTA JURÍDICA. División de Estudios Superiores. Año 4. Segunda época. Vol 1. n 14. México. Marzo 1974.

TURISMO Y DESARROLLO REGIONAL. Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Seguridad Social. Siglo XXI. España. 1990.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Colección Esfingue. Décimo primera edición. México. 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 77A edición. Porrúa.

LEY FEDERAL DEL TURISMO. Novena edición. Porrúa. México. 1995.

REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE TURISMO. segunda edición. Porrúa 1995.

