

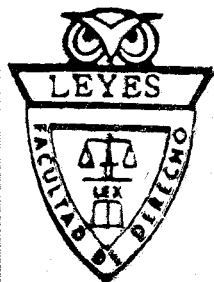


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

LOS TRABAJADORES DE LA HOTELERIA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ELIZABETH CONTRERAS MIJANGOS



ASESOR: MAESTRO CÉSAR LARIOS



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2006



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.



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

GOBIERNO NACIONAL
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MA. ELIZABETH CONTRERAS MIJANGOS**, con número de cuenta 93510945, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LOS TRABAJADORES DE LA HOTELERIA**", bajo la dirección del **Matro. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DÍAZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ**, en el oficio con fecha 31 de mayo de 2006, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atestamento
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 23 de junio de 2006.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MARQUEZ GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

DEDICATORIAS

A mi principal guía "DIOS"

A mi Madre:

Mi principal ejemplo de lucha, dedicación,
esfuerzo, responsabilidad y amor:
sin ti no hubiera llegado hasta aquí, gracias.
Que Dios te bendiga.

A mi padre:

Por el apoyo que me ha brindado,
así como por su gran amor.

A Jorge:

El gran amor de mi vida,
gracias por tu amor
y comprensión.

A mis hijos:

Rafa, Allan y Emiliano:
esto es por ustedes.

A mi hija:

Lulú Liz
Siempre estás en mi
mente y en mi corazón.

A mis hermanas:
Primavera y Conchita
por su cariño y apoyo.

Abue Flor:
Gracias, por el gran amor
que siempre me has dado.

A la memoria de mis abuelitos:
Chamis, Bobel y Conchita, que
siempre estarán en mi corazón.

A mi tío Carlos:
Te quiero mucho y gracias
por tus consejos y gran apoyo.

Norberto:
Mi agradecimiento
por la ayuda, comprensión
y apoyo.

Mil gracias a cada uno de mis Profesores y Catedráticos que me
marcaron a lo largo de mi vida estudiantil y que gracias a sus
sabias enseñanzas he llegado hasta aquí.

Con profundo agradecimiento al Maestro Enrique Larios y
al Lic. Moisés Sabanero Hernández:
Por su colaboración y gran ayuda en la elaboración
del presente trabajo.

Doy gracias a:
LA FACULTAD DE DERECHO
Por todo lo recibido

LOS TRABAJADORES DE LA HOTELERIA

INDICE

Introducción

CAPÍTULO I

1. CONCEPTOS

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. 1 Trabajo..... | 1 |
| 1. 2 Trabajador..... | 6 |
| 1. 3 Patrón..... | 8 |
| 1. 4 Relación de Trabajo..... | 9 |
| 1. 5 Hotel..... | 11 |
| 1. 6 Hospedaje..... | 12 |
| 1. 7 Restaurante..... | 14 |
| 1. 8 Bar..... | 14 |
| 1. 9 Turismo..... | 16 |
| 1.10Turista..... | 17 |

CAPÍTULO II

2 ANTECEDENTES

2.1 Antecedentes de la Hotelería

| | |
|-------------------------|----|
| 2.1.1 Prehispánico..... | 19 |
| 2.1.2 Colonial..... | 23 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3 Los Mesones del siglo XVIII..... | 27 |
| 2.1.4 La Guerra de Independencia..... | 28 |
| 2.1.5 La Hotelería de 1890 a nuestros días..... | 31 |

2.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo

| | |
|--|----|
| 2.2.1 La Declaración de los Derechos Sociales de 1917..... | 37 |
| 2.2.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 48 |
| 2.2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 52 |
| 2.2.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980..... | 57 |
| 2.2.5 El Artículo 123 Constitucional..... | 60 |

CAPÍTULO III

3 LEGISLACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOTELERÍA

| | |
|--|----|
| 3. 1 Ley Federal del Trabajo (vigente..... | 62 |
| 3. 2 Ley Federal del Turismo..... | 66 |
| 3. 3 Ley del Turismo del Estado de Quintana Roo..... | 69 |
| 3. 4 Ley para el control de venta y consumo de bebidas alcohólicas del Estado de Quintana Roo..... | 76 |
| 3. 5 Reglamento de atención al Turista para el municipio de Culiacán Sinaloa..... | 77 |
| 3. 6 Reglamento de Turismo municipal de Santa Catarina Nuevo León..... | 80 |
| 3. 7 Reglamento de Salud del Estado de México..... | 82 |
| 3. 8 Reglamento de Hoteles y casas de huéspedes del Estado de Veracruz..... | 84 |
| 3. 9 Convenios y Recomendaciones de la OIT..... | 87 |
| 3.10 Tesis Jurisprudenciales..... | 97 |

CAPITULO IV

4 LA IMPORTANCIA DE LA HOTELERÍA Y SU PRÁCTICA

| | |
|---|-----|
| 4.1 El empleo en el sector turístico en México..... | 103 |
|---|-----|

| | | |
|-----|--|-----|
| 4.2 | Importancia de la Hotelería desde el punto de vista económico..... | 109 |
| 4.3 | La propina como parte del salario del trabajador..... | 114 |
| 4.4 | Capacitación y adiestramiento en el Sector Hotelero..... | 118 |
| 4.5 | Contrato de Hospedaje..... | 132 |
| 4.6 | Contratación de los Trabajadores..... | 134 |
| 4.7 | El Turismo como fuente de Trabajo..... | 137 |
| 4.8 | Contrato Individual de Trabajo..... | 140 |
| 4.9 | Análisis del Contrato Individual de Trabajo..... | 146 |
| | Conclusiones..... | 149 |
| | Bibliografía..... | 152 |

INTRODUCCION

En nuestro país la actividad turística y por lo tanto la industria hotelera forman parte de una de las principales actividades; se puede decir que es la tercera en importancia después de la exportación del petróleo y de la industria maquiladora, por lo que se le considera un factor decisivo para el logro del equilibrio de la balanza de pagos, su importancia también es debido a su contribución a la creación de empleo. De aquí que sea tan importante que las personas que son trabajadores de la hotelería sean capaces de brindar al turista una atención eficiente para lograr que sus visitas sean más frecuentes y sobre todo que al volver a su lugar de origen contribuyan a mejorar constantemente la imagen, que en el exterior se han formado de nuestro país.

Las condiciones de trabajo en los hoteles y restaurantes están en su mayoría caracterizadas por un irregular y poco social horario de trabajo, formas atípicas del empleo “por llamada” o empleo parcial no deseado; con sueldos comparativos bajos, poca estabilidad laboral y una perspectiva laboral muy pobre. Es por eso que las condiciones de trabajo dificultosas contribuyen a una alta rotación del personal. Por otro lado, el sector provee de trabajo a trabajadores con muy poca formación formal, gente que quiere trabajar medio tiempo y aquellos que no quieren entrar en un compromiso laboral a largo plazo, como es el caso de mucha gente joven, todavía universitaria, o gente aspirando a ejercer en otras áreas de actividad. Se pretenden mejoras dichas condiciones.

En el capítulo II se hará mención de cómo ha ido evolucionando la hotelería así como el turismo desde tiempos prehispánicos hasta nuestros

días. Mencionaremos los coacalis que nos permitimos denominar la hotelería azteca, así como los grandes consorcios hoteleros que se encuentran en la actualidad.

Es necesario crear conciencia en todos los sectores en que laboran los trabajadores de la hotelería, en el sentido de que el trabajador es una persona que merece atención, adiestramiento, capacitación, buenas condiciones de trabajo, una adecuada alimentación ya que significa que podrá aprovechar las instalaciones con la que cuentan los hoteles, para poderlas emplear de manera conveniente.

En el Capítulo IV se comentará el tema de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, también se les deben brindar los conocimientos indispensables, para que este desarrolle sus habilidades y destrezas necesarias para que puedan obtener una amplia explotación de los recursos de los que dispone la industria hotelera. Estos trabajadores deben de tener una mayor seguridad en su empleo ya que muchas veces solo los contratan en los periodos vacacionales, cuando hay mayor afluencia de turismo. Para mejorar la calidad de un servicio, debido a que hoy, más que nunca, la calidad de la hotelería está indisolublemente ligada a brindar seguridad al huésped, se debe enfocar la atención al cliente, puesto que para mejorar la calidad, se debe conocer lo que el cliente necesita y demanda.

Debe implementarse un programa de gestión de calidad realista, acorde a las dimensiones, expectativas y recursos de la empresa. Cada trabajador deberá de tener un claro reconocimiento de cuál es su rol, su espacio dentro de la empresa, y su función. Es importante saber que la hotelería no solo genera divisas sino también contribuye a la redistribución del ingreso, permitiendo que el turista nacional realice consumos en lugares distintos a los que habitualmente ocupan produciendo una derrama económica que

beneficia a los habitantes de distintas regiones del país. Ahora bien en cada periodo de alta ocupación hotelera, principalmente en Semana Santa, julio, agosto y diciembre, miles de trabajadores de la industria hotelera, se enfrentan a la incertidumbre de si perderán sus empleos luego de haber sido contratados en forma temporal.

En esta tesis nos enfocaremos principalmente a la contratación de estos trabajadores, ya que hay muchas irregularidades en la forma que las empresas hoteleras utilizan sus estrategias de manera que puedan evitar el pago de ciertas prestaciones, o que en su caso el Contrato Colectivo de Trabajo, no sea tan benéfico para el trabajador.

CAPÍTULO I

1 CONCEPTOS

En este capítulo mencionaremos conceptos importantes que van vinculados con el tema de la presente tesis, pues de su análisis y comprensión se vislumbra un panorama genérico del tema.

1.1 TRABAJO

Para determinar el origen del vocablo “TRABAJO”, debemos señalar algunos autores lo determinan diciendo que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo; sin embargo existen otras definiciones y así encontramos que en la Enciclopedia Omeba lo define como “esfuerzo humano, físico, intelectual, aplicado a la producción y obtención de la riqueza”¹ y a al análisis de la misma podemos establecer que el trabajo en general es un esfuerzo del hombre que es realizado con la finalidad de obtener riqueza; también podemos deducir que el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado en el trabajo es para la obtención de una producción de la riqueza en el tiempo o por rendimiento

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no hace una definición de lo que debemos entender por TRABAJO sin embargo se refiere el mismo señalando las garantías que deben tener los trabajadores, en su artículo 5º señalando:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

¹ Enciclopedia Jurídica Omeba. T.XXVI. Bibliografía Argentina. Argentina 1969, pág.236

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del Artículo

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito: los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenden erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Como podrá apreciarse en este concepto Constitucional, no se hace una definición de lo que es el trabajo, sin embargo si proyecta la libertad en el mismo, es decir, que cada persona puede dedicarse al trabajo que mejor le acomode, siempre que sea lícito, siendo importante señalar que serán las Leyes Secundarias las que determinaran que trabajo es lícito y cual no; pero así mismo dicho precepto hace excepciones en cuanto a esa libertad de trabajo, ya que la misma puede vedarse por disposición judicial cuando se ataquen los derechos de terceros o a derechos de la sociedad, lo cual es lógico, en virtud de que la sociedad es primordial ante el derecho individual, señalando también con excepción a esa libertad los trabajos de servicios públicos, es decir, destinados a la comunicad, los cuales el individuo deberá desarrollarlos en forma obligatoria y gratuita, obedeciendo al beneficio de la sociedad.

Por separado debemos señalar el último párrafo de este Artículo Constitucional porque en él se establece con claridad que un trabajador sólo podrá tener responsabilidad civil en el incumplimiento de un contrato de trabajo, sin que pueda hacerse coacción alguna sobre su persona, ello para impedir cualquier abuso de obligar a un trabajador a realizar trabajos que no desea o bien que no le sean remunerados adecuadamente como él lo consideraría, quitando toda presión de coacción para obligarlo a realizar trabajos indebidos, ilícitos o que como se dijo antes no desea realizar

La Ley Federal del Trabajo, que en México regula la relación Trabajador-Patrón, por su parte da una sola definición de trabajo en el párrafo segundo del Artículo 8º, cuándo textualmente indica:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por TRABAJO toda activad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Sin embargo en su artículo 3º, también intenta dicha Ley hacer una definición de TRABAJO, sin que pueda decirse que es completa y exacta, más bien es descriptiva y a la letra dice:

“El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que

aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.²

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En busca de definiciones de lo que es el TRABAJO, encontramos la opinión del Maestro José Dávalos nos dice: “El Hombre es el centro del trabajo y jamás ha de ser objeto o cosa de ese trabajo”, considerar al trabajo como una mercancía, es colocar al ser humano al nivel que corresponden las cosas materiales; constituye un desprecio por la condición humana de quien vive de su trabajo. Si bien es cierto, esta no es una definición clásica, si encontramos elementos suficientes para considerarla en este esfuerzo, pues deducimos con claridad que el centro de la definición lo es el hombre y que por lo tanto debe dársele la calidad de importancia que requiere y en el presente caso siendo el centro del trabajo, lo es por el desarrollo del mismo, pero no como un objeto, sino como el ente principal para la existencia del mismo, ya que sin el hombre no existiría el trabajo y sin la voluntad de su esfuerzo para lograr los objetivos de productividad, no se lograría ésta”³

Para la producción de bienes y servicios se requiere de la concurrencia de varios elementos, pero el trabajo humano no puede ser colocado como un medio más del proceso productivo, sino como se dijo antes es el motor físico e intelectual de la productividad necesaria para el desarrollo de la actividad económica de la sociedad y por lo mismo el trabajador no puede ser ubicado en el mismo rango que la herramienta, la maquinaria, la materia prima, la publicidad o la distribución.

De lo anterior se desprende:

² Diccionario Jurídico Mexicano, 2a ed. Edit, Porrúa-UNAM, México 1998

³ DÁVALOS MORALES José. Tópicos Laborales, 2a edic actualizada. Edit. Porrúa, México 1998, pág. 7

a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

b) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre de los demás seres vivos; a la actividad de éstos relacionado tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo, solamente el hombre es capaz de trabajar.

La reducción de costos de los productores es el fértil campo de actuación de los empresarios. En este terreno sus conocimientos, sus habilidades como negociantes y sus relaciones, se orientan a que los bienes y servicios que producen, sean competitivos por lo accesible de sus precios y por que cumplan los rigurosos requisitos de calidad.

Desgraciadamente muchos empresarios, ante la imposibilidad o ante la falta de capacidad para bajar los precios por la vía de reducir costos de producción, porque saben que su producto no sería admitido en el mercado, y acuden al fácil camino de exprimir literalmente a los trabajadores y pagarles salarios de miseria.

1.2 TRABAJADOR

Al referirnos al concepto de trabajador, se hace en su carácter de sustantivo y no de adjetivo ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida.

Para el Maestro Trueba Urbina todo el mundo es trabajador; para el maestro Mario de la Cueva, TRABAJADOR es quien “pertenezca a la clase trabajadora”.

Este concepto lo regula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º párrafo 1º que nos dice que todo trabajador “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

De esta definición tenemos los siguientes elementos:

El Trabajador siempre deberá ser una persona física.

Que el trabajador preste sus servicios a otra física o moral.

El Trabajo debe ser de forma personal.

El trabajo debe ser de una manera subordinada.⁴

Debemos destacar que el trabajo ejecutado debe ser directamente por el trabajador, sin intermediario o representante, esto se debe a que el derecho al trabajo es un derecho individual y si bien existe la posibilidad de que los trabajadores se asocien en sindicatos o se les pueda contratar en grupo, las consecuencias jurídicas por la prestación de trabajo producen efecto respecto de cada uno de los trabajadores.

La Constitución Mexicana en su Artículo 123º menciona que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre: obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general a todo contrato de trabajo. Aunque no define que es trabajador, señala a quien se le aplicarán las disposiciones de este Artículo y que los sujetos son los obreros, jornaleros, empleados doméstico y artesanos notándose que no se menciona el término de trabajador.

Mencionaremos otra definición de Trabajador: “Es quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil”. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

En este mismo campo de la definición de lo que entendemos por trabajador, podemos señalar se le ha denominado también proletariado, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes.

En el Tratado de Derecho Laboral entendemos al trabajador como el sujeto del Contrato de Trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal de acuerdo con el convenido o con el uso y costumbre, en consecuencia, se reitera que se trata de una persona que presta su actividad o energía a otra, , quien está protegido especialmente

⁴ Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa, México 2001

por la Ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato que reglamente la prestación de servicios.⁵

El artículo 3º de la Ley de 1931 determinaba que “Trabajador” era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo.

Dicho precepto fue superado por el concepto actual, opina el maestro Baltasar Cavazos, “ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador era toda persona y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ser una persona moral, siempre tiene que ser una persona física, esto atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual ya que sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina”⁶

1.3 PATRÓN

Para Alberto Briseño; “PATRÓN es la persona que recibe (Art.21º) el servicio. No se establece ningún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación fáctica de recibir, no de querer. El patrón es la persona (Art.13º) que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación del trabajo. El patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores”.⁷

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º establece que patrón “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Si el patrón conforme a

⁵ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima edición. Editorial Heliasta, Argentina 1996. pág.123

⁶ CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México 2001, pág.79

⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed.Harla, México 1985, pág.108

lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

En nuestra Constitución en el Artículo 123° se hace referencia a los calificativos de patrón, patrono, empresa, empresario y centros de trabajo. Tanto en la Legislación como en la Doctrina es aceptable el término de patrón y como sinónimo el de empleador. Néstor de Buen comenta del término empleador lo siguiente: “No tiene, en rigor, un sentido social peyorativo, no está asociado a la idea de lucro, tiene por otra parte cierto prestigio internacional”.⁸

Néstor de Buen define al patrón como:” El que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁹ En esta definición no encontramos el término subordinación, cambiando este término por el de dirigir que podría ser más apropiado.

Briseño Ruiz Alberto nos dice que: “Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe de pensarse en una relación utilitaria directa ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin el de permitir el lucro”.

Los patrones son los que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el de la limpieza que el gerente de la empresa. El Maestro Krotoschin nos indica que el patrón es “la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten sus servicios”, estableciendo entonces una subordinación al indicar la dependencia y también señala el beneficio a favor del patrón esa dependencia, ya que desde luego los fines de un patrón es la productividad y el beneficio del trabajo a su favor, por lo tanto coincide en lo general con las definiciones que hemos aportado en los párrafos señalados, donde se marcan diversas definiciones.

1.4 RELACIÓN DE TRABAJO

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Tomo I, Sexta Edic. Ed Porrúa, México 1985, pág. 479

⁹ Ibidem. P. 453

LA RELACIÓN DE TRABAJO es el acto material o intelectual por virtud del cual una persona se subordina a otra persona física o moral, entendiéndose por subordinación el poder de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia del trabajador, para conseguir los fines de la empresa o del patrón.

Sin embargo la sumisión no debe de mal entenderse, como un acto de sumisión incondicional; necesariamente implica del trabajador la voluntad de obediencia en la realización de su trabajo para contribuir al logro de los objetivos de la empresa y del patrón el respeto a la dignidad del trabajador, sin distinción de su raza, sexo, credo religioso o ideología política; pues el desarrollo y éxito de la empresa se encuentra ligado al trabajo productivo, innovador y crítico que realizan los trabajadores.

La relación de trabajo nace desde el momento que el trabajador se subordina al patrón, sin necesidad de existir el formalismo o solemnidad, es decir, sin la necesidad de la existencia de un contrato de trabajo.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo formalmente celebrado producen los mismos efectos, es decir, a través de estos el trabajador se vuelve sujeto del derecho laboral y por lo tanto susceptible de disfrutar los derechos, prerrogativas y prestaciones que la ley laboral establece a su favor.

En el Artículo 20° de la Ley Federal del Trabajo, párrafo 1° 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”.¹⁰

En la Ley Federal del Trabajo comentada de los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera nos dicen “La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el

Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho

¹⁰ Ley Federal del trabajo Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Edit, Porrúa, México,2001

objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes así como las ventajas superiores a éstas que se consignan los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación de trabajo.

1.5 HOTEL

En necesario inicial este punto haciendo una definición por lo que debemos entender la definición de hotel y para tal fin debemos iniciar por lo que se entiende por tal vocablo y entonces no remitimos al Diccionario usual de Larousse que lo define indicando: “Establecimiento donde los viajeros puede comer y albergarse mediante pago. - Hotel de lujo, de primera.- Edificio separado de los otros generalmente con jardín destinado a la habitación de una sola familia.”

Por otro lado debemos establecer que la Autoridad regula las actividades del servicio de Hotel, principalmente deducido del hecho de que el mismo se deben dar servicios a cambio de un pago y por lo mismo ambas parte tienen derechos y obligaciones y en capítulos posteriores se determinará la actividad de las autoridades, señalando desde este momento que en México, la actividad de la autoridad es local y que la Federación no tiene intervención en dichas leyes.

CAPÍTULO II

DE LA CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE GIROS

En relación a los establecimientos públicos destinados a otorgar hospedaje, encontramos la clasificación de Hotel y Motel, que fundamentalmente prestan los mismos servicios, solamente que en la definición de Motel nos volvemos a remontar al Diccionario Usual de Larousse que nos indica: “Motel.- Hotel en la carretera destinado a albergar a los automovilistas de paso. Como se dijo anteriormente, el servicio fundamental del hotel y el motel, es estrictamente el mismo, es decir, otorgar hospedaje y de acuerdo a la descripción del diccionario la diferencia es que originalmente el motel se encuentra en las carreteras para dar hospedaje a los automovilistas, sin embargo, de acuerdo al vulgo, debemos señalar que el concepto de Motel en las grandes ciudades, sin variar el concepto de hospedaje, se refiere a la situación que el automovilista introduce su automóvil a un estacionamiento adjunto al cuarto que se le asigna para el hospedaje y en mucho de los casos es para dar hospedaje únicamente por horas y no por días como sucedería en un hotel.”

Sin entrar a fondo en la legislación de Hoteles y Moteles, quiero mencionar que el ARTÍCULO 9º, FRACCIÓN XIX.- HOTEL Y MOTEL define con claridad que se debe entender por tales vocablos indicando: Establecimiento público donde se proporciona hospedaje, además de diversos servicios integrados para la comodidad de los huéspedes, que podrán contar con la venta de bebidas alcohólicas, siempre y cuando tengan dentro de su infraestructura general por lo menos establecimiento de restaurante y cuenten con licencia o permiso autorizada específica, pudiendo ofrecer el servicio de bar en las habitaciones de acuerdo a su calidad turística que en todo caso dictamine la Secretaría de Turismo. La explotación de la licencia o permiso deberá ser directa por el operador del establecimiento principal, en observancia del artículo 32º de esta ley.

Esta Ley nos da un concepto muy completo de la definición de hotel, así como de las licencias y requisitos que se necesitan tema a tratar en otro capítulo con más profundidad.

1.6 HOSPEDAJE

Podemos mencionar que la finalidad principal de del hotel y moteles, es la de proporcionar HOSPEDAJE, que significa el “alojamiento y asistencia que se le da a una persona, y a

cambio se paga una cantidad por estar de huésped”¹

Por lo anterior, como se dijo antes, la autoridad local debe establecer las leyes y Reglamentos que dirigirán el funcionamiento de los Hoteles y Moteles y así encontramos que en los Diversos Códigos Civiles de los Estados de la República Mexicana está perfectamente establecido el contrato de Hospedaje y como referencia, señalaré lo relacionado al Distrito Federal.

El Código Civil del Distrito Federal regula el Contrato de Hospedaje en su Artículo 2666° señalando lo siguiente:

“El Contrato de Hospedaje tiene lugar cuando alguno presta a otro albergue mediante retribución convenida, comprendiéndose o no, según lo estipule, los alimentos y demás gastos que origine el hospedaje”; El Artículo 2667°, establece que “este contrato celebra tácitamente si el que presta el hospedaje tiene casa pública destinada”. El artículo 2668 indica: “el hospedaje expreso se rige por las condiciones estipuladas y el tácito por el reglamento que expedirá la autoridad competente y que el dueño del establecimiento deberá tener siempre por escrito en lugar visible”²

Por lo tanto podemos decir que hospedar es dar los servicios necesarios a una o varias personas a cambio de una retribución.

El Reglamento de la Ley Federal de Turismo, en su artículo 2°, fracción VII— Establecimiento de hospedaje: los inmuebles en los que se ofrece al público el servicio de alojamiento en habitación.

¹ Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Trigésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1991, pág.384

² OBREGÓN HEREDIA, Jorge, Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, Ed. Obregón Heredia, México, 1982, pág.115

1.7 RESTAURANTE

Nos hemos referido con anterioridad en el sentido de que el Servicio de Hotel y Motel, tiene adjunto otros servicios y uno de ellos precisamente es el de los alimentos que se expiden en un lugar denominado Restaurante, por lo tanto es menester saber de donde proviene el vocablo mencionado y así encontramos: “El concepto de restaurante se deriva del vocablo francés que significa “restaurar la energía”, y volviéndonos a remitir al Diccionario Usual de Larousse, encontramos que la definición de tal lugar se define como establecimiento público donde se sirven comidas. Desde luego debemos establecer que el servicio de Restaurante en un hotel o motel debe estar regulado por las mismas leyes que regulan el servicio de tales establecimientos y ahora nos remitiremos a la Ley correspondiente del Estado de Campeche para determinar cuales son las condiciones para el funcionamiento de los Restaurantes en los hoteles y moteles.

La ley para el funcionamiento para expedición y revalidación de licencias y permisos de bebidas alcohólicas del Estado de Campeche en su artículo 9º fracción XII nos define al RESTAURANTE como:

“Establecimiento donde se expenden alimentos acompañados de bebidas alcohólicas en envase abierto y al copeo para su consumo inmediato. Las bebidas alcohólicas podrán servirse, antes de los alimentos, con los alimentos y después de los alimentos”.³

1.8 BAR

Otro concepto importante dentro de los Hoteles y Moteles, es proporcionar al cliente el servicio de Bar y por ello primeramente queremos establecer que entendemos por Bar y nuevamente nos remitimos al Diccionario Usual Larousse y encontramos que en la definición nos indica: “Establecimiento en que se venden bebidas que suelen tomarse en el mostrador”, sin embargo en el vulgo debemos entender por Bar el lugar donde se expiden bebidas embriagantes, principalmente y si nos referimos a los Hoteles y Moteles el Servicio de Bar puede ser precisamente a un lugar perfectamente establecido para expender bebidas embriagantes o bien que se otorgue el servicio directamente a los

³ Ley para el funcionamiento de expedición y revalidación de licencias y permisos de bebidas alcohólicas del Estado de Campeche

cuartos donde se hospedan los cliente, es decir, que ellos pueden optar por recibir las bebidas embriagantes directamente en los cuartos que ocupan.

La Ley para el Control de Venta y Consumo de Bebidas Alcohólicas en el Estado de Quintana Roo, en su Capítulo II, estipula el concepto de BAR en sus diferentes fracciones.

DE LOS ESTABLECIMIENTOS:

Artículo 5° - para los efectos de esta Ley los establecimientos y locales donde se expendan y consuman bebidas alcohólicas se clasifican en:

1.- Establecimientos específicos para la venta y consumo como son: cantinas, bares, cervecerías, discotecas, cabarets y/o centros nocturnos, bar con alimentos rápidos y palapa-bar.

Artículo 6.- Cantina o Bar es el establecimiento dedicado a la venta y consumo de bebidas alcohólicas de cualquier graduación, sin ser obligatorio el consumo de alimentos.

Artículo 10.- Bar con alimentos rápidos es el establecimiento situado en lugares de gran afluencia turística, con áreas de servicio común de atención a viajeros o turistas en hoteles, centros comerciales, de recreación y salas de espera, en los que se expenden bebidas de cualquier graduación alcohólica incluyendo cervezas, así como una variedad de botanas.

Artículo 11.- Palapa-bar es el establecimiento ubicado en playas, piscinas, o como extensión de servicios que prestan los hoteles y restaurantes de los centros turísticos.

1.9 TURISMO

Etimológicamente TURISMO se deriva de la palabra latina (TORNUS), que significa la acción del movimiento y retorno. Su definición actual es la afición a viajar para conocer un país o una región y la organización de los medios que permiten y facilitan esos viajes para el recreo, paseo, conocimiento y diversión”.⁴

A lo largo de acontecimientos históricos y sociales que van desde los aztecas hasta nuestros días el Turismo ha pasado por una serie de fenómenos y transformaciones, caracterizándose inicialmente como una necesidad y posteriormente como actividad, recreación y valoración de las costumbres, manifestaciones culturales y artísticas, así como de intercambio directo en otras sociedades.

En México el Turismo se convirtió inicialmente en una necesidad religiosa y militar. Posteriormente con la expansión territorial y poblacional, así como la creciente necesidad de trasladarse de un lugar a otro, se construyeron una serie de lugares especiales para que la gente pueda hospedarse sin ningún problema fuera de su lugar de origen.

El Turismo representa una actividad histórica y social. Dicha actividad se ha tornado necesaria logrando una mayor interacción con el conjunto de elementos que conforman el desplazamiento y establecimiento de los turistas y de las comunidades en las que recae directamente esa actividad.

De ahí se desprenden algunos conceptos de Turismo.

Turismo: “Un fenómeno social que consiste en el desplazamiento voluntario y temporal de individuos o grupos de personas que fundamentalmente por motivos de recreación, descanso, cultura o salud, se trasladan de su lugar de residencia habitual a otro, en el que no ejercen ninguna actividad lucrativa remunerada, generando múltiples interrelaciones de importancia social, económico o cultural”⁵

Turismo: “Es la afición de viajar por el gusto de recorrer el país. Organización de los medios conducentes a facilitar estos viajes”⁶

⁴ <http://www.kiskeya-alternative.org/cangonet/cangonet99/0203.html>

⁵ DE LA TORRE, Oscar, El Turismo como Fenómeno Social, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1982, pág. 15

⁶ Diccionario de la Real Lengua Española, Décimo novena edición

Una de las primeras personas en escribir de la historia del Turismo en España es José Ignacio de Arrillaga que considera que el Turismo “es todo desplazamiento temporal determinado por causas ajenas al lucro, el conjunto de bienes, servicios y organización que en cada nación determina y hace posibles esos desplazamientos y las relaciones y hechos que entre estos y los viajeros tienen lugar”.

También podemos ver que en el Artículo 3º del Reglamento de Atención al Turista de Guasave, Sinaloa: “Turismo es el desplazamiento humano de un espacio vital a otro temporal, entendiendo el primero como el ámbito geográfico donde un individuo se desenvuelve socialmente y obtiene medios económicos de subsistencia”. Dentro del mismo artículo en su inciso O).-Encontramos también la definición de “Turismo Social” como el “conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se otorgan facilidades para que las personas de recursos limitados viajen con fines recreativos, en condiciones adecuadas de economía, seguridad y comodidad”.

1.10 TURISTA

El artículo 3º de la Ley Federal de Turismo lo define como: TURISTA es la persona que viaja desplazándose temporalmente fuera de su lugar de residencia habitual y que utilice algunos de los servicios turísticos a que se refiera la Ley Federal del Turismo sin perjuicio de lo dispuesto para efectos migratorios por la Ley General de Población.

En la Ley General de Población en su artículo 42º fracción I, señala que la característica de turista corresponde a todo extranjero que con permiso de la Secretaría de Gobernación se interna en el país temporalmente con fines de recreo o de salud, para actividades turísticas, culturales o deportivas, no remuneradas ni lucrativas, con temporalidad máxima de 6 meses improrrogables.

“En cuanto al sujeto designado como turista, se acepta como tal a la persona que practica el Turismo”⁷

⁷ Ibidem, pág.20

TURISTA: “Es la persona que viaja con el propósito de descanso o placer y que es usuario de los bienes y servicios de cualquier clase”.⁸

Turista. “Con carácter de sustantivo la persona que hace turismo, que recorre un país o visita un lugar de interés histórico, artístico, natural o de simple conocimiento, sin excluir en ocasiones la información destinada al espionaje. En lengua popular, rentista, también vago.

Como adjetivo la “Clase Turista” viene a ser la segunda o más accesible económicamente a los pasajeros aéreos dentro de muy escasas variaciones de verdad con la principal. Su implantación internacional se efectuó en 1952, y representó un inmediato crecimiento en el número de pasajeros”⁹

Según el Convenio de New York del 4 de junio de 1954. En el apartado B del artículo 1º relativo a las facilidades aduaneras para el turismo, el término “turista”, designa a toda persona, sin distinción de raza, sexo, lengua o religión, que entre el territorio de un estado contratante distinto de aquel en que dicha persona tiene su residencia habitual y permanezca en el 24 horas cundo menos, y no más de 6 meses en cualquier periodo de 12 meses, con fines de turismo, recreo, deporte, salud, asuntos familiares, estudio, peregrinaciones religiosas o negocios, sin propósito de inmigración”.¹⁰

CAPÍTULO II

2 ANTECEDENTES

En la elaboración de este Capítulo implica hacer un breve recorrido de aquellos momentos históricos que dieron nacimiento de alguna manera a nuestras legislaciones actuales, y en nuestro tema, tratar de alguna manera de ver como ha ido evolucionando la hotelería en nuestro país.

⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel, Segundo Curso de Derecho Administrativo, Ed. Porrú, México, 1989, pág. 67

⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Vigésima Edición, Editorial Heliasta, Argentina, 1986, pág. 233

¹⁰ FERNÁNDEZ ALVÁREZ, José, Curso de Derecho Administrativo Turístico, Ed. Nac. San Agustín, 5, Madrid, pág. 2

2.1 ANTECEDENTES DE LA HOTELERIA

2.1.1 PREHISPÁNICO

Nuestros bisabuelos prehispánicos, como anfitriones del hospedaje en el comercio, era un instrumento que brindaba comodidades a los mercaderes durante su viaje. El cronista-soldado Bernal Díaz del Castillo alude a la existencia de

“...unos caseríos que eran a manera de aposentos o mesones donde pasaban indios mercaderes...”

Por su parte, Torquemada refiere que en Tenochtitlán había casas propiedad del gobernante, en donde

“paraban los que venían con los tributos y otras cosas que les eran pedidas”

Por su parte, Sahún observó que

“Para comodidad de los mercaderes y demás viajantes, en los montes y despoblados habían casas destinadas para su alojamiento...”

El historiador Víctor Von Hagen informa que correspondía a los vecinos a abastecer periódicamente de agua, sal, leña y maíz a estos centros de alojamiento gratuito dedicados a los anónimos viajeros.

José Luis de Rojas, en su obra México Tenochtitlán. Economía y Sociedad en el siglo XVI, asegura que

“Los hombres de una ciudad llamada Cuitlatenamic tenían una casa, o mantenían una relación permanente con una casa

tencochca, donde se alojaban cuando tenían que llevar tributo o realizar otras actividades en la ciudad... Estos lugares donde era posible alojarse necesitaban una infraestructura que les permitía estar aprovisionados adecuadamente....”

José Ignacio de la Hidalga describía lo que pudiese ser el padre del clásico mesón virreinal: el albergue indígena prehispánico destinado a los viajeros, particularmente a los eficientes comerciales:

“ Los famosos coacallis, y que nos permitimos denominar hotelería azteca..., edificios de un piso localizados principalmente en las cercanías de los mercados y a las entradas de las ciudades. En los lugares lacustres tenían doble acceso: uno por la calle y otro hacia el embarcadero propio del coacalli que operaba como atracadero de embarcaciones. En un patio central se localizaban el altar dedicado a Yacatecutli, patio a cuyo alrededor se distribuían las crujías destinadas a almacenar las mercancías y pertenencias de los viajeros, las oficinas administrativas, las del intendente, baños y habitaciones”.

De la Hidalga informa que en esos albergues, “los baños de vapor (temazcal) y los de agua fría merecían lugar preferente...”, albergues que también disponían de una sala común dedicada a la cocina y al comedor y a lo que los huéspedes tenían libre acceso.

Para efecto de la alimentación, en los mercados había una especie de restaurantes. Los administradores, eran estudiantes egresados de la escuela denominada “Tepochcalli”, en la que una de las enseñanzas era precisamente, administrar esos albergues.

Para comodidades de los mercaderes y demás viajantes, en los montes y despoblados había casas destinadas para su alojamiento”.¹¹

Héctor Manuel Romero dice “Para Moctezuma suponía la necesidad cíclica de restaurar sus vigos agobiados y concederle vacaciones a las glándulas exhaustas y sobre trabajadas. Y era entonces prescripción médica, cuando la real fatiga le hacía emprender el viaje a Oaxtepec, ahí Moctezuma inauguraba en México una actividad que actualmente se conoce como Turismo, y que supone un desplazamiento humano

¹¹ http://www.compendio-histórico.com.mx/11La_Hoteleria-Azteca.htm

temporal y voluntario sin objetivo de lucro. El mexica, desde siempre, reveló una intensa vocación viajera. Los dominios mexicas llegaron a ser gigantescos. Por el oriente se extendían hasta el Golfo de México, por el suroeste hasta el Océano Pacífico; por el sur, más allá de Guatemala; por el norte y noroeste colindaban con los Chichimecas, y por el poniente con Michoacán, el mexica hubo de peregrinar a través de los dilatados canales de comercio”.¹²

Pueblos con vocación de peregrinos, fueron los que en tiempos precolombinos habitaron el actual territorio mexicano.

Día con día, la arqueología nos confirma que las raíces de procedencia de esos pueblos se pueden localizar en lugares remotos, fuera del continente.

Llegar a éste, para fundar focos culturales de tan provocativo contenido, les impuso el imperativo del desplazamiento migratorio; antecedente que en el hombre, contribuye a modelar el cimiento de una conducta de viaje y en el caso de Tenochtitlán, ayuda a explicar su ímpetu expansionista, el dominio de la navegación lacustre y sus contactos “internacionales” con grupos humanos asentados en tierras que aún hoy, parecen geográficamente distantes.

Moctezuma disponía de los caminos eficaces para las necesidades del imperio; caminos por los que transitaba el comercio, la religión y el militarismo que incitaban al intercambio y al viaje en esa noble prehistoria mexicana del turismo.

Con ardua intuición, los mexicas proyectaron y localizaban caminos, según sus necesidades y los accidentes topográficos. La anchura de las vías alcanzaba hasta ocho metros para facilitar el tránsito de los viajeros de numerosas caravanas de “pochtecas”, de mercaderes, de los “pains” que eran correos, de los “tequipantitlantes”, y de numerosos “topiles” y “tamemes” que transportaban sobre sus espaldas víveres en “petlacallis” especie de “petacas” tejidas de caña.

De las excelencias de los caminos indígenas, nos hablan los propios conquistadores.

¹² ROMERO, Héctor Manuel, Crónica Mexicana del Turismo I: Un recorrido por sus circuitos prehispánicos

Cortés, dijo con solemnidad:

“Entré por una calzada que va de dos leguas por medio de esta dicha laguna, hasta llegar a la ciudad de Tenochtitlán que está fundada en medio de dicha laguna; la cual (calzada) es tan ancha como dos lanzas y muy obrada; tanto, que pueden ir por ella ocho caballos a la par (ocho caballos a la par representa unos quince o veinte metros).”

Por su parte, Bernal Díaz del Castillo afirmó: “Para cruzar canales y ríos, los indígenas construyeron puentes levadizos y permanentes. Cuando era mayor la anchura de los ríos, empleaban balsas y canoas. A su vera y a determinadas distancias, estas vías de comunicación terrestre disponían de áreas para descanso y casas espaciosas para albergue nocturno de los caminantes, Las hospederías eran gratuitas.”¹³

La conducta del maya prehispánico tiene dos orígenes: uno económico, religioso el segundo. Ello ocurre, porque en la mente primitiva, el peregrino que solicita hospitalidad es un ser desconocido que puede tener tanto de misericordioso, como también algo de divino y de allí surge el precepto religioso.

Generalmente, el trato respetuoso y la finura de modales son producto de convencionalismos sociales, pero en gran medida, en el México prehispánico tenían un fondo moral. Ningún hombre descortés, vanidoso y vulgar era elegido dignatario.

2.1.2 COLONIAL

Existen algunas referencias de la primera cadena mesonera en la Nueva España y el cabildo. Primera Reglamentación Hotelera.

El tráfico español recién establecido en la Nueva España, generó en la frecuentada ruta Veracruz-México, la necesidad de formar los primeros mesones virreinales; antecedente de lo que andando el tiempo multiplicaría su denominación, aunque no siempre sus funciones: Ventas, Hosterías, Posadas, Paradores, Casa de Huéspedes, Hoteles, Moteles, Famiteles, Condoteles, Apartamentos con Servicio de Hotel, Suites, Apartahoteles, Econoteles, Casas Rodantes (trailers), Albergues y Mesones, que con nueva dinámica y

¹³ [http://compendio/histórico.com.mx/10 Los caminos de Moctezuma.htm](http://compendio/histórico.com.mx/10%20Los%20caminos%20de%20Moctezuma.htm)

con cambios fundamentales, continuaban en Nueva España la tradición hospitalaria de los albergues prehispánicos.

Francisco de Aguilar, el primer mesonero de la Nueva España, descubrió que la agudeza empresarial aconsejaba crear una “Cadena Mesonera”. La Ciudad de México ingresó el 1º de Diciembre de 1525, en la era de los Mesones.

El maestro Héctor Romero nos comenta que según “actas del Cabildo de la Ciudad de México los dos primeros mesones de quienes se tiene noticia fueron establecidos fuera de la Capital de la Nueva España; el primero autorizado oficialmente el 20 de junio de 1525 en Pinavizapa (la actual Orizaba en el estado de Veracruz, cuyo nombre indígena, deformado por los españoles, era de Ahuitzilapan). Se abrieron rutas camineras en el virreinato lo que explicaba que el 26 de julio de 1525, el Cabildo de la Ciudad de México autorice a Juan de la Torre a establecer una venta del camino de Michoacán, entre taximaroa (hoy ciudad de Hidalgo) e Ixtalavaca (Ixtlahuaca) y también que el primer mesonero de la Nueva España. El segundo mesón para lo cual el cabildo le dona un pedazo de tierra entre Medellín y Villarrica (Veracruz), por su parte el mesonero se compromete a ser y a doblar el camino y a mejorar los puentes entre dicho salto y jalapa”.¹⁴

El Cabildo reglamentaba la actividad mesonera; control gubernamental que durante cuatro siglos se ha mantenido hasta el que hoy es ejercido por la Secretaría de Turismo en lo que refiere a la fijación de tarifas de hospedaje, alimentos y bebidas, en hoteles y restaurantes.

Se debe al propio Hernán Cortés, el origen de esta política que regula precios e impone sanciones en el campo del servicio que hoy denominamos turístico. Cuando se extiende la “mesonización” en la Nueva España y el Cabildo legisla la actividad hospedera, deben también normar, otra no menos socorrida por lo forasteros, la venta de licores.

Cuando se extiende la “mesonización” en la Nueva España y el cabildo legisla la actividad hospedera, debe también normar otra no menos socorrida por los forasteros; la venta de licores.

¹⁴ [http://www.compendio-- histórico. com.mx/13 La primera Cadena Mesonera.htm](http://www.compendio--historico.com.mx/13%20La%20primera%20Cadena%20Mesonera.htm)

En la era de los mesones nos dice el maestro Héctor Romero que “se puede constatar con las autorizaciones que hace el Cabildo una de Diego Hernández Paniagua para que haga un mesón y la segunda Francisco de Aguilar que con esta funda su 3er eslabón de su próspera cadena de mesones para que haga una venta en la sabana de Chiltepec (chapultepec), y la donación de la tierra de Juan de Cáceres, para dos caballerizas en la venta que tiene edificada.”¹⁵

En la autorización concedida a Hernández Paniagua, el Cabildo le indica, “que guarde y cumpla el arancel que le será dado acerca de los precios que han de llegar de dichas cosas que vendería, obligación que deberá de acatar para la licencia y que pueda ser mesón en una de sus casas en donde puede escoger a los que a él vinieran a vender pan, o carne o todas las otras cosas necesarias.”¹⁶

“El primer mesón y otros posteriores establecidos en el mismo rumbo o en la misma calle de la Ciudad de México, dieron el nombre de mesones a algunas de las calles de la capital, nombre que subsiste”.

Desde entonces mesones y ventas se volvieron nombres de abuelengo que impusieron nomenclatura, no solo en la Ciudad de pueblo existía una calle llamada Mesones por los Mesones del Rocal y del Cristo ahí ubicados, según relata el 13 de marzo de 1939 Melchor Ocampo que dice “ preferimos de esos Mesones por tener una buena fonda italiana”¹⁷

Al sustituir al albergue indígena por el mesón virreinal se inauguraban 3 tipos de hospedaje hasta entonces ignorados y que aludían a categorías sociales económicas derivadas de la lucha de clases.

LOS MESONES DE PRIMERA CATEGORÍA

Antecesoros de las “posadas”, como éstas lo fueron de los Hoteles: Se concentraban en áreas céntricas de las ciudades. ¿La clientela?: el comercio venido del interior, el caballero acompañado de su esposa e hijos, el hacendado y el alto clero, ¿motivaciones de estos viajeros?: el comercio al mayoreo, la venta de los productos de las haciendas,

¹⁵ ibidem,pág.68

¹⁶ ICAZA, Francisco, Conquistadores y Pobladores de la Nueva España, pag. 55

¹⁷ ROMERO Héctor Manuel, ob. Cit. Pág.67

las fiestas religiosas, el pago del diezmo, la toma de posesión del señor virrey o del nuevo arzobispo.

Baños, no. Si el viajero exigía este servicio tan desusado, de la bodega se sacaba una tina circular, originalmente de madera y después de lámina, que se colocaba en el centro del cuarto para ser llenada con ollas de agua caliente y fría.

En territorio tan dilatado como el de la Nueva España, el albergue público, aquel sujeto a una tarifa, no era el único que operaba en caminos, poblados y ciudades.

LOS MESONES DE SEGUNDA CATEGORÍA

Brindaban comodidades ligeramente mayores: ofrecían habitaciones semiprivadas y la cocina ostentaba una mesa y 2 largas bancas comunales de madera; los sanitarios se localizaban en el traspatio, los clientes eran pobres todos ellos pero mucho más pudientes que los paupérrimos indígenas.

LOS MESONES DE TERCERA CATEGORÍA

Eran los de más baja categoría y precio. Su clientela estaba constituida por los indígenas que pagaban el servicio con granos de cacao, pues la moneda, o estaba en proceso de institucionalizarse o aún no era aceptada por completo.

“Contaba con un modesto, sucio petate, que demarcaba el espacio al que tenía derecho el huésped, quien, por estrictas razones de economía, frecuentemente lo compartía con otro huésped; alternativa no del todo despreciable en época de frío.”¹⁸

La cochambrosa cocina servía de “comedor”. Los viajeros experimentados optaban por recurrir a su propio “itacate” y llevar a sus bestias a la fuente pública más próxima, pues en el mesón, el servicio de agua se cobraba. De sanitarios, “ni hablar”.

2.1.3 LOS MESONES DEL SIGLO XVIII

¹⁸ <http://www.compendio--historico.com.mx/14MesondeTerceraClase.htm>

Fray Agustín de Betancurt (Vetancurt) (1620-1700), quien en 1698 publicó su teatro americano, reporta que, para esa época en la Ciudad de México había:

Mesones y Hospederías para caballeros y plebeyos: bodegones donde comen, garitas en las plazas donde hay quienes baten chocolate y cocineras que venden guisados...

Procedentes de Nápoles, Juan Francisco Gemelli Carreri llegó a Nueva España el 21 de enero de 1697, después de realizar un viaje sorprendente: Italia-África del norte-Asia menor-India-China-filipinas-Acapulco. En su viaje alrededor del mundo, en las ventas y venteros, hosterías y hosteleros que conoció. A poco más de 3 leguas del camino de Acapulco, rumbo a la Ciudad de México, encuentra por ejemplo:

Las hosterías del Atajo, compuesta por cinco cabañas cubiertas de paja y rodeadas de empalizada. Toda la noche me chupó allá la sangre una legión de moscos... En tan mal lugar pasó pésimamente el fin del Carnaval, pues el ventero me hizo pagar quince carlines de Nápoles por una gallina, y cuatro granos por un huevo.

En un paraje, presumiblemente localizado hoy cerca del río papagayo, el autor ubica “la hostelería del Peregrino”, cerca de la montaña del Papagayo....pasado el río Papagayo.

En su ruta hacia la capital del virreinato, el viajero, en ausencia del mesón o venta, a veces tiene como opción la de dormir a la venta, a veces tiene como opción la de dormir en el campo a cielo descubierto o alojarse en “la casa de la comunidad”. En la de dos caminos, “que es el primer pueblecillo que se encuentra después de Acapulco...vinieron los indios para servir en todo aquello que fuera necesario”.

Gemelli Carreri también alude a la casa de la comunidad del pueblo de Petaquillas y a la de Zumpango, a dos leguas de Chilpancingo, en donde

Como en todas, hay un mesonero y otros indios que sirven de cocineros a los caminantes y les dan sal y leña sin estipendio, pues son pagadas por la misma comunidad (supervivencia prehispánica). Ellos mismos conservan limpia la casa y allá siempre tienen un altar con la imagen de Nuestro Señor o de algún Santo.

En Amacuzac, cerca de Cuernavaca, recibe una grata impresión; el servicio para los viajeros es excelente:

Se tiene allá tan buen orden que a cualquier hora que llegan los pasajeros, vienen luego el topil y el mesonero a proveerles de todo lo que han de menester. El topil, llamado así en lengua mexicana y que en italiano equivale a birro y en castellano a sirviente, esta obligado a comprar todo aquello que es necesario a los pasajeros, y el mesero a prepararlo, disponerles las camas y hacer que no les falten los trastos convenientes, el agua y la leña....

De lo anterior podemos mencionar que estos trabajadores de dichos mesones, son los que actualmente nos interesan en nuestro tema a tratar, ya que hablamos de meseros, camareros, cocineros, es decir, trabajadores que reciben una retribución a cambio de un servicio prestado.

2.1.4 LA GUERRA DE INDEPENDENCIA

EL PRIMER HOTEL DE AMÉRICA

En 1818. El movimiento de independencia de México padecía uno de sus ciclos de languidez. Ello les concedía un paréntesis de tranquilidad y de paz a los 100,000 habitantes de la ciudad de México quienes, un día de este año -año histórico para este relato-tropezaron con una palabra desusada, hotel de una fachada de una casona ubicada en la esquina de las calles de refugio y Espíritu Santo (hoy esquina de la Av. 16 de septiembre e Isabela Católica): Hotel de la Gran Sociedad.

“Nació así en Nueva España, en América, más que un nuevo vocablo, un concepto nuevo referido a la tónica que se aplica para brindar albergue al viajero, anticipándose a los mismos Estados Unidos, país que hasta 10 años después, en 1828, adoptaría en Boston este sistema y su correspondiente denominación.

El flamante “Hotel” no era nuevo ni advenedizo en el negocio de alojamiento en la Ciudad de México. Fundándose a fines de 1700 el “Hotel de la gran Sociedad” nació como mesón, como el primer mesón que hubo de atender, ya entonces a una clientela “sui géneris”. Recordando que las condiciones del virreinato permitieron que hijos y nietos de los conquistadores fuesen hacendados, que el descendiente del gambusina operase ya con título de minero y que los herederos del aventurero aspirasen a manejar las cosas del gobierno y de la Iglesia.

En suma: que para desde principios del siglo XVIII, Nueva España disponía de una atmósfera de estabilidad favorables para el nacimiento de una burguesía primitiva, proceso que, obviamente, también influyó en quienes comerciaban con el alojamiento.

Así en las postrimerías de 1700, un viejo caserón se había vuelto mesón al que, en razón de la demanda de alojamiento y de la sagacidad de sus propietarios, se le agregó un piso adicional, proyectado y construido específicamente para alojar y dar albergue: cuartos de hotel, como hoy diríamos.

Mesón que pocos años después, al iniciarse el siglo XIX, absorbió nuevas ampliaciones y adaptaciones y, renunciando al nombre de “Mesón”, adoptó uno nuevo: “Posada del Espíritu Santo”. Más que un nuevo nombre, la flamante “Posada” estrenaba servicios nuevos: cuartos privados en su mayoría, en el segundo piso y, en el primero, cuartos semiprivados para mozos y servidumbre de los huéspedes, áreas especiales para cocheras, palafrenos y caballerizas y cochera ubicada en forma conveniente para que los olores no molestaran a los clientes”.¹⁹

Los primeros hoteleros en México fueron Francisco Solares y Francisco Coquelet, a quienes deberá reconocérsele la decisión primera de proyectar en el continente (1818), la edificación de habitaciones especialmente construidas para servir como cuartos hoteleros. Los precios eran módicos—una peseta por noche—y barata la comida.

¹⁹ SUÁREZ VÁZQUEZ, Rafael, *La Hotelería de Carne y Hueso*, Panorama Editorial, Primera edición, México 1992, pág. 46

A dichos hoteleros se les debe de atribuir esta significativa revolución a quienes se les debe reconocer el hospedaje Novohispano, además de la edificación de habitaciones especialmente construidas para servir como cuartos hoteleros de acuerdo a la concepción de la época.

Estas informaciones, recabadas por el arquitecto José Ignacio de Hidalga, permiten hacer un recorrido por el interior de aquella posada, ex mesón que ostentaba el gallardo nombre de Hotel de la Gran Sociedad:

Los cuartos lucen alfombras y tapetes, mesillas de noche, cama y ropero de maderas finas y labradas. Al igual que el sillón, las dos sillas están tapizadas con buenas telas; el aguamanil se encuentra en su mueble con cubierta de mármol; la limpieza es superior y aunque los bichos salen de vez en vez, los viajeros se sienten satisfechos, bien servidos y atendidos. Recordemos que, principalmente los días jueves, es costumbre hervir agua para tratar de destruir pulgas, chinches y demás insectos, cosa que no se logra del todo, pero ayuda mucho.

El restaurante y el café lucen lámparas de cristal cortado, tapices traídos exclusivamente de Europa para decorar las paredes.

Las mesas del café también tienen cubiertas de mármol blanco. El comedor, por su parte, tiene mesas de caoba, magnífica mantelería, cuchillería, cristalería y vajillas, las sillas y sillones son de caoba tapizados con terciopelo oscuro, color y tela que fueron usados durante más de un siglo en este tipo de establecimientos.

El Hotel de la Gran Sociedad funcionó como tal hasta 1890 en que fue demolido, construyéndose ahí, poco después, el actual edificio Casa Boker, hoy Cía. Ferretera Mexicana, S.A., Av. 16 de septiembre No. 60.

2.1.5 LA HOTELERÍA DE 1890 A NUESTROS DÍAS

Con los advenimientos de los ferrocarriles y la activación de los viajes, empezaron a surgir los primeros hoteles que sustituían favorablemente a los pintorescos pero ya obsoletos mesones. Para 1898, Antonio García Cubas reporta 21 hoteles en la Ciudad de México, además de “muchas casas de huéspedes y algunos hoteles de construcción”. Dos de ellos merecen que el autor citado se refiera a sus detalles:

“ Hotel de la Bella Unión, ubicado en la esquina de Refugio (hoy Av. 16 de septiembre) y la palma. La arquitectura de este hotel es de agradable aspecto, adornados los medios puntos de los balcones del piso superior con bustos de héroes de la independencia mexicana.

Y el Hotel Iturbide, propiedad de Francisco de Iturbide, (que) ocupa el espacioso local conocido con el nombre de Palacio del Emperador Iturbide. Es notable por su hermosa y esbelta arquitectura, tanto interior como exterior. Tan elegante edificio fue construido en el siglo XVIII por la Marquesa de Valparaíso, pasando a ser después propiedad de Moncada, y sirvió de residencia al Emperador Iturbide durante su corto reinado”²⁰

Fue morada de los alumnos de minería, entretanto se reparaban su Seminario y se abrió al público como Hotel en 1855. Hoy se ha extendido extraordinariamente, de manera que tiene salida a las cuatro calles que forman la extensa manzana en que se encuentra; por el norte de la calle de San Francisco (hoy Av. Francisco I Madero), donde tiene la principal y más elegante fachada; por el sur de la calle de Independencia (hoy Av. 13 de septiembre), por la antigua Casa de la Diligencia; por el este a la calle de Gante, por el edificio nuevamente construido, el este en la calle Coliseo (hoy Bolívar), por el Hotel de San Carlos, que se le ha agregado; por el oeste a la calle de Gante, por el edificio nuevamente construido, el cual se comunica por una serie de arcos iguales con el de la calle de Coliseo. El patio principal llama sobre todo la atención por sus elevados arcos,

²⁰SUAREZ VÁZQUEZ, Rafael, La hotelería de Carne y Hueso , pág.57

sostenidos por esbeltas columnas y por las molduras que sin recargar de adornos, embellecen el edificio. Los cuartos amueblados se acomodan a todas las condiciones de los pasajeros, y el hotel cuenta con un espacioso salón de recepción, baños, muy buena fonda, amplios salones y billares, cantina, peluquería, sastrería, etcétera....

Alrededor de los años treinta confluyeron en el área de la construcción varios fenómenos que iban a transformar el programa mundial de los hoteles. Entonces solo existían, formato incipientes cadenas de prestigio, los tres o cuatro Palace (en Barcelona, Bruselas, y Madrid), todos de lujo, pero que sin embargo no tenían cuarto de baño en las habitaciones sino uno colectivo por piso.

La fuerte campaña que algunas empresas norteamericanas desataron por aquellos años para introducir en el mercado mundial los muebles sanitarios, permitió que con la fabricación en serie de los mismos, aumentara el número de cuartos de baño de los hoteles.

“El cuarto de baño individual que brindaba comodidad y privacidad determinó junto con otros elementos que mas tarde aparecerían, el giro de 180° que habrían de dar al programa hotelero, cuando aparecieron las grandes cadenas hoteleras que llegaron a contar con edificios en todo el mundo, y las cuales, aparte de cubrir las ciudades capitales de Europa sitios de rigor a visitar en las rutas turísticas se instalaron en muchas otras poblaciones con objeto de que sus clientes pudieran encontrar, en cualquier lugar que visitaran, un Hotel de la misma cadena. (Hoy en día el manejo hotelero empieza a cambiar ya que son más bien las compañías aéreas y no las cadenas, las que mueven el pasaje de acuerdo a sus propios intereses).

Otros elementos de programa que aparecieron más o menos simultáneamente a los ya citados, fueron el uso del clima artificial, sistema de ventilación que tantas aberraciones arquitectónicas habría de propiciar en el llamado estilo internacional de arquitectura, y el roof garden (techo jardinero) al que Le Courbusier rebautizó con el nombre de la 5ª fachada, ya que enriquecía a los edificios con una cara más”²¹

Mario Pani hombre de esa época, quien valerosamente se había desprendido de los patrones europeos de composición para zanbullirse a fondo en el presente de su mundo

²¹ Ibídem, pág,76

americano y que empezaba a percibir—o adivinar—el futuro de México, pensó en promover un conjunto de servicios, con el propósito de incorporarlos al hotel que estaba por construirse y con el cual haría su debut arquitectónico:

El hotel Reforma, el primer hotel que en México contó con: roof garden, cafetería americana, baño en cada cuarto, salas de convenciones y banquetes, clima artificial, suites, barbería, salón de belleza, florería, tienda de artículos fotográficos, agencia de viajes y night club... El Ciro del Hotel Reforma fue el sitio en donde, a lo largo de una década, además de los turistas extranjeros, se congregó la emergente burguesía mexicana que acreditara socialmente el night club, con él se inauguraba en México una vida nocturna ajena a la de los prostíbulos.

Los tiempos habían cambiado. Mario Pani había sabido tomarle el pulso a la época: con el Hotel Reforma inauguraba una nueva etapa de la ciudad de México, la de un cosmopolitismo incipiente estimulador de desarrollo urbano. Con ello Pani había cumplido con uno de los papeles más importantes del arquitecto, el que radica, precisamente en detectar a tiempo el cambio, a partir del cual intuye los estilos de vida por venir.

Desgraciadamente, hoy que la economía del país demanda cada vez más un número mayor de edificios para alojar al turismo en constante aumento se ve con tristeza y alarma que los autores nacionales no hacen sino repetir los patrones internacionales, situación que ha impedido la existencia de una hotelería con carácter propio.

En términos generales, el viajero sigue siendo el ser que se conoce en la recepción del hotel por los datos que asienta en el machote de registro. Son datos que el hotel acepta como verídicos sin mayor comprobación.

No obstante el viajero entra al hotel que por primera vez conoce, y desde el mostrador de recepción recibe un impacto positivo o negativo. Depende de la expresión del rostro y de las iniciales palabras de bienvenida de los empleados recepcionistas, el efecto que va a perdurar un tiempo en el criterio del que viaja.

La amabilidad forma pareja con la hospitalidad como hermana gemela. Se hace entonces indispensable la capacitación a ese respecto de todo el personal. Cursos de

relaciones humanas que conlleven a los empleados a adquirir una actitud equilibrada que no toque extremos de melosidad o servilismo contrastados con actos de indiferencia o de sequedad.

Saber proporcionar el servicio con el arte de la eficacia, sin interrumpir conversaciones o descansos, es parte de la educación del hotel.

Tal vez en la ciudad de México el primer hotel con idea de vida social, y no nada más de cobijo para pasar la noche, fue el Regis, a principios del siglo pasado (era un edificio afrancesado, porfiriano) y que sucumbió en el terremoto de 1985, además de alcobas y un espacioso lobby, tenían peluquería y salón de belleza, piscina, salas de baños turcos, rusos y romanos, varios restaurantes y cabarets, y un teatro propio, en el que se presentaban hasta ballets (los de Pavlev y Oukransky), y aún óperas (la de la compañía de Angeles Ottein). Esta sala con el tiempo se convirtió en cinematografía, y rivalizó con los cines Palacio, Olimpia, Palacio Chino, Alameda, en el estreno de las películas mexicanas de la mejor época.

Cuántos servicios se exige que tenga un hotel de estilo moderno. Además de todos los que ya están mencionados: el banco, con casa de cambio y cajas fuertes para guardar valores; el de la oficina de turismo, para hacer reservaciones aviones y otros medios de transporte, y para la organización de excursiones. No dejan de tener los hoteles grandes una sección de tiendas para compras de todo tipo, desde las urgentes de tipo farmacéutico, como van de unas hojas para rasurar o una pasta de dientes a perfumes y colonias, analgésicos y digestivos, hasta la de ropas típicas o elegantes por si se ofrece al viajero una reunión para la que no traía en sus maletas el conveniente equipo y sobre todo, los souvenirs, que comienzan por tarjetas postales o ceniceros y se complican hasta piezas de joyería o bien obras de arte, de las que en cierta medida hay que tener montada por lo menos una pequeña galería.

Se ha convertido en indispensable para los servidores de los hoteles, sea en la barra de la recepción, sea en los diferentes restaurantes el que el personal que va a entrar en contacto con el público domine por lo menos dos o tres idiomas.

“En México, donde los Nahuatlats no viajan, ni los que hablan zapoteca, otomí o maya, basta en conocer el español y el inglés como base, el francés y el Alemán como suplemento. De Rusia llegan muy pocos visitantes y si bien del Japón hay cada vez más

viajeros por todo el mundo, no se cuenta con que esperen que se les entienda en su idioma, sino saben ellos entender y darse a entender en inglés, lo que les sirve en todas partes.

El ingreso de México al rango de país cabalmente turístico, fenómeno que ocurre en la década de los años 40, supuso sin alternativa, operar en un mercado internacional altamente competitivo, en el que gran número de países se disputaba una demanda por todos codiciada”.²²

Al recorrer el tiempo, esta competencia se ha vuelto más reñida en razón de que, cada día, es mayor el número de países que participan en la disputa del mercado.

Esta circunstancia subraya la importancia de profesionalizar toda la vasta estructura de trabajo puesto en servicio del turista si es que se pretende que la oferta de México se mantenga en el mercado y que prospere.

Hoy por hoy, la única alternativa para asegurar esta permanencia en el mercado radica la profesionalización de los recursos humanos responsables del manejo turístico.

En suma: ser competentes para competir, disponer de instrumentos técnicos para participar en tareas que demanden ser iguales mejores que quienes nos disputan la preferencia turística.

No sin obstáculos y sin sabores, aciertos y desaciertos, y la capacitación turística en México ha recorrido una senda de casi 50 años de esfuerzos.

Su primera parte, este trabajo presenta un esquema general del panorama de capacitación turística en México y en la segunda parte sus aspectos técnicos más relevantes.

2.2 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

²² ibidem, pag. 119.

2.2.1 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

México ha vivido una intensa lucha por la libertad, por la justicia y el bienestar de la sociedad que lo compone. Ya no acepta dictaduras: la revolución mexicana tuvo como base, principios fundamentales derivados de la lucha de casi un siglo, de esfuerzo y de la sangre de los mexicanos.

MÉXICO 1910.

La dictadura de Porfirio Díaz, semilla de la no reelección, propicia la regeneración de la Nación Mexicana. Don Francisco I. Madero, se coloca como figura central del movimiento.

La convención nacional independiente de los partidos aliados, nacional-antireeleccionista y nacional-democrático esta dando frutos; los hermanos Flores Magón luchan por la causa. Ya nadie aspiraba a dominar para si, fundamentalmente para la libertad interna deseada por el contexto nacional. La pasión política se había exarcebado, y el 5 de febrero de 1917 surge el estandarte jurídico político más trascendente del siglo XX, esto es, La Constitución Política de 1917, precedida por el Plan de San Luis, el de Ayala y el primer mensaje que se hiciera a la Nación Mexicana por el entonces gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, en 1916, que en una de sus partes más bellas dice: “La Constitución Política de 1857, que nuestros padres dejaron como legado precioso a la sombra de la cual se ha consolidado la nacionalidad mexicana; que entró en el alma popular con la guerra de Reforma, en las que se alcanzaban grandes conquistas, y que fue la bandera que el pueblo llevó a los campos de batalla en la guerra contra la intervención, lleva indiscutiblemente, en sus preceptos, la consagración de los más altos principios, reconocidos al fulgor del incendio que produjo la revolución más grande que presencié el mundo en las postrimerías del siglo XVIII, sancionados por la práctica constante y pacífica que de ellos se ha hecho se ha hecho por dos de los pueblos más grandes y más poderosos de la tierra: Inglaterra y los Estados Unidos”.²³

²³ <http://www.scjn.gob.mx/historia/origenes/constitución-1917.htm>

En dicho documento también se dice:

“No podré decirles que el proyecto que os presento sea una obra perfecta, ya que ninguna que sea hija de la inteligencia humana puede aspirar a tanto; pero creedme señores diputados que las reformas que proponga son hijas de una convicción sincera, son el fruto de mi personal experiencia y la expresión de mis deseos hondos y vehementes por el que el pueblo mexicano, alcance el goce de todas las libertades, la ilustración y el progreso que le den lustre y respeto en el extranjero y paz y bienestar en todos los asuntos domésticos”.

En otra parte de su alocución y refiriéndose a los males de la Nación, el varón de Cuatro ciénegas expresa: “La imaginación no puede figurarse el sinnúmero de amparos por consignación al servicio de las armas, ni contra arbitrariedades de los jefes políticos, que fueron, más que los encargados de mantener el orden, los verdugos del individuo y de la sociedad”.

Con conceptos de este tipo se va conformando la Constitución Política de 1917, documento que una vez confeccionado por el constituyente revela un gran acierto, no sólo para su tiempo sino para el devenir histórico de la nación mexicana, la que se encuentra en él mismo, una estructura adecuada a las necesidades de la impartición de la justicia.

La Constitución de 1917 configura un orden jurídico, político y social que parte de nuestra guerra de independencia con la Constitución de Apatzingán en la cual se configuró un sistema jurídico basado en: la noción de soberanía y los derechos del hombre con exclusión de la libertad religiosa, un régimen republicano, el principio de la división de poderes y un sistema representativo directo. La Constitución de 1824 agregó a esos lineamientos fundamentales el sistema Federal. La Constitución de 1857 retomó los caminos de sus antecesoras de 1814 y 1824.

La Constitución de 1917 retomó esos principios de sus antecesoras, los afinó y reconstruyó de acuerdo a la evolución socio-política de esas décadas y se decidió por

dos nuevos y muy importantes principios: la supremacía del estado sobre las iglesias y la justicia social como una garantía constitucional.

Así la Constitución de 1917 es la síntesis de nuestro devenir histórico, político, jurídico y social a partir de la guerra por alcanzar nuestra independencia. En ese documento se encuentra plasmado con claridad lo que México ha sido: las luchas, duras y fuertes, para ser lo que hoy es y desea ser en un futuro inmediato, así como su proyecto como nación soberana y digna.

La Constitución no puede ser un conjunto de normas estáticas, inmutables e intransformables. Al contrario, es una norma que se modifica de acuerdo con los cambios de la realidad y con las aspiraciones y determinaciones del pueblo mexicano.

En las Constituciones escritas y rígidas, son dos primordialmente los procedimientos para su reforma:

a) a través del procedimiento que la propia Constitución establece que generalmente es más complicado y tardado que aquél que se sigue para reformar la norma ordinaria

b) a través de la interpretación constitucional que la realiza un tribunal especializado o el máximo tribunal de ese país, aunque ambos pueden coincidir en uno solo. En los países de Constituciones no escritas, los cambios Constitucionales se realizan principalmente a través de mutaciones de la costumbre constitucional o de reformas a las leyes ordinarias.

Nuestra Constitución ha sabido amoldarse a los cambios de la realidad y en muchas ocasiones, los ha impulsado porque la Constitución de 1917 ha sido rica en normas programáticas en normas que se vuelven ideales por los cuales luchar. Como ejemplo importante se puede indicar que la original Constitución señaló el reparto de utilidades a los trabajadores como una garantía social. En el México de 1917 todos sabían que durante algunos años iba a ser muy difícil su positividad pero la norma ahí estaba era y es parte del artículo 123 constitucional y con ello era una invitación al movimiento obrero organizado para que luchara por su actualización y, como aconteció, se lograra su aplicación.

La Constitución Mexicana de 1917 es el momento dialéctico que nos proponemos analizar. Nuestra norma máxima es el resultado de un proceso histórico, y éste, a su vez,

fue engendrado por una serie de hechos que podemos imputar a acontecimientos lejanos en años y, a veces, en siglos.

En México, a los años inmediatamente anteriores a la promulgación de nuestra actual Carta Magna, se les ha denominado “Revolución Mexicana”. Para comprender cabalmente la Constitución de 1917, hay que examinar, aunque sea en forma breve, los principales hechos de todo un periodo de la historia de nuestra patria; indispensable es partir de un punto.

Nos encontramos con dos conceptos: revolución y constitución, es preciso delimitarlos en sus contornos precisos.

Lojendio afirma que “el derecho a la revolución es una facultad imperativa y excepcional de la vida colectiva que quiere reintegrar a la comunidad en la idea de justicia, en su fin natural y en la normalidad de la vida nacional”.²⁴

Vasconcelos cree que “la revolución es un medio colectivo que a través de las armas destruye opresiones carencias ilegítimas construye la sociedad sobre la base de una economía sana y de moral elevada. Para él, la revolución debe ser breve.”²⁵

Entendemos que por breve trató de significar que se perturbara la vida cotidiana lo menos posible, que los hombres no vivieran destruyéndose indefinidamente y que se arruinaran los bienes materiales a la menor escala. Por esto afirmó que únicamente merece el nombre de revolución el movimiento que prepara la mejoría social, el que tiende a elevar el nivel de existencia y otorga un nuevo modelo para entender la política, el derecho y la moral.

Para Tena Ramírez, revolución es “el cambio violento de las bases constitucionales de un Estado. Así, excluye de esta noción los cuartelazos, motines, etc, en general toda rebelión que tenga por objeto adueñarse del poder sin modificar el régimen jurídico existente”.²⁶

²⁴ IGNACIO María de Lojendio, El Derecho de Revolución, Madrid, 1941, pág. 178.

²⁵ JOSE Vasconcelos, Qué es la Revolución, México, 1937, pág. 91.

²⁶ FELIPE Tena Ramírez, Derecho Constitucional Mexicano, México 1963, pág. 57.

Los autores hablan de revueltas, rebeliones, golpes de estado, motines, cuartelazos, disturbios internos, revoluciones de palacio, etcétera. Creemos que todos esos términos los podemos agrupar en un mismo género, que encierra el deseo de un cambio, y desde ese punto de vista genérico, los podemos denominar movimientos, palabra que tiene en sí la noción de tránsito.

La Revolución Mexicana de 1910, o de 1913, es mal llamada revolución, pues no implicó un cambio fundamental de esencia, en las estructuras económicas. Es un movimiento que en 1910 tuvo una finalidad política doble: derrocar al dictador y llevar a la Constitución a la no-reelección. Este movimiento político se convirtió en social en 1913 (decimos 1913, por dar una fecha aproximada, pues el movimiento de Carranza al principio tuvo carácter político). El movimiento de 1910 es el antecedente inmediato del movimiento social, y es un movimiento efectuado por el pueblo; la idea de las reformas sociales nació del pueblo y no de quienes conducían el movimiento.

Según Carl Schmitt hay cuatro conceptos de Constitución, a saber: absoluto, relativo, posible e ideal.

“La Constitución en sentido absoluto nos presenta a determinada comunidad como un todo, a su vez este concepto absoluto se subdivide en tres acepciones: a) como unidad es el punto de convergencia del orden social. Aquí la Constitución no es sistema de normas jurídicas, sino el ser real de la comunidad ; b) como forma de gobierno, aquí tampoco la Constitución es sistema de preceptos jurídicos, sino una forma que afecta a toda la organización comunitaria y determina la manera de ser de la comunidad ya sea por constituirse esa colectividad en monarquía, aristocracia o democracia; c) como fuerza y energía, la Constitución no es estática, sino dinámica, por ser vida por ser el resultado de intereses contrapuestos que día a día conforman la unidad política.

Pero al concepto absoluto de Constitución -Schmitt- le da un segundo enfoque: la Constitución como Norma de Normas, es decir, como la Normación total de la vida del Estado. Desde esta segunda orientación, Constitución no es una actuación de ser, tampoco un devenir dinámico sino algo normativo un deber ser.

La Constitución como ordenación jurídica significa que hasta el acto jurídico más concreto de ese orden de reglas, puede ser referida su validez a esa Norma de Normas.

La Constitución en sentido relativo significa “la Ley Constitucional en particular”, se atiende a un criterio formal, es decir, no interesa la importancia de las normas que contenga esa Carta Magna, sino por el hecho de encontrarse en el Código Supremo, esos preceptos tienen la categoría de constitucionales. En este sentido relativo toda diferenciación de contenido carece de importancia. La trascendencia del sentido relativo de Constitución estriba en que los preceptos constitucionales, generalmente siguen un proceso más complejo para su modificación que las Leyes secundarias.

Sentido positivo de Constitución significa: decisión política del titular del poder constituyente, son determinaciones, decisiones que afectan al mismo ser social, son los principios fundamentales del orden jurídico. La base de este sentido positivo estriba en la distinción entre Constitución y Ley Constitucional, ya que la esencia de la Constitución no está contenida en una ley o en una norma, sino en las decisiones políticas.

Constitución en sentido ideal son los diferentes idearios que sostienen los partidos políticos, por eso Schmitt afirma que: “La Terminología de la lucha política comporta el que cada partido en lucha reconozca como verdadera Constitución sólo aquella que se corresponda con sus postulados políticos. Cuando los contrastes de principios políticos y sociales son muy fuertes, puede llegarse con facilidad a que un partido niegue el nombre de Constitución a toda Constitución que no satisfaga sus aspiraciones”.²⁷

Una Constitución puede tener como fuente: 1) una anterior Constitución o, 2) una Revolución o un movimiento.

La fuente de nuestra actual Carta Magna es el movimiento social mexicano del siglo XX, donde las armas victoriosas trataron de imponer un nuevo sistema de vida de acuerdo con la dignidad del hombre. Y de este movimiento social brotó nuestra norma fundamental, primera constitución que al epítelo se le agregó el de social y se proyectó a la humanidad.

Causas de la Constitución Mexicana de 1917 es el primer movimiento social que vió el mundo en el siglo XX.

²⁷ CARL Schmitt, La Teoría de la Constitución, México, 1961, pp.3 a 43.

Las necesidades y aspiraciones de los mexicanos estaban detenidas por la barrera de la reglamentación jurídica; el movimiento rompió con el pasado y llevo al pueblo a darse una Constitución que estuviera de acuerdo con su manera de ser, vivir y pensar.

Para poder entender nuestra actual Norma Fundamental, es necesario poner de relieve las causas que la originaron, es decir, los motivos que tuvo un pueblo para levantarse en armas y tratar de borrar todo el sistema socio-político que había imperado durante varias décadas.

A la muerte inesperada de Juárez, subió a la silla presidencial el presidente de la Suprema Corte de Justicia, Licenciado Sebastián Lerdo de Tejada, en quién el país tuvo confianza, pues gozó de fama de erudito y de gran capacidad de trabajo. Poco después, el voto ciudadano lo convirtió en Presidente Constitucional.

Lerdo de ideas avanzadas, de propósitos firmes, incorporó las Leyes de Reforma a la Constitución. La discusión y la promulgación de las normas constitucionales basadas en los principios intrínsecos de 1859, crearon un malestar público que se vió en efervescencia con la expulsión de las hermanas de la caridad y de algunos jesuitas.

Se temió una nueva guerra de religión. Un capítulo que volviera a verter la sangre humana por intereses de una institución; hubo un intento en Oaxaca, el cual fue sofocado rápidamente.

Lerdo aumentó el poder central, se creó otra vez el Senado, se otorgó el veto presidencial, y sostuvo por la fuerza a gobernantes despóticos que fueron aborrecidos en las entidades federativas; esto último contribuyó a hacer de la administración Lerdista un gobierno impopular.

Cuando se anunció la reelección de Lerdo, se sintió malestar en la nación, ya que no se quería que continuara sentado en la silla presidencial.

Un hombre, de antiguas hazañas militares, en las que sobresalía la del 2 de abril, vivía retirado de la vida política, pero lleno de inquietud por regresar a ella. Las circunstancias le fueron favorables, el pueblo ansiaba algo, y ese algo se vio brillar en Oaxaca con el alarido de la no-reelección.

El levantamiento de Tuxtepec no pudo ser vencido, pero el ejército federal logró cercarlo en Oaxaca, Puebla y Veracruz.

Entonces, algo inaudito aconteció: El presidente de la Suprema Corte de Justicia, Licenciado José María Iglesias, amigo directo de Lerdo, abogado de prestigio, desconoció la elección presidencial efectuada, dejó la capital y se trasladó al Estado de Guanajuato donde dictó un manifiesto asumiendo el poder ejecutivo. Ha sido el único golpe de Estado dado por el Poder Judicial Federal que registra la historia de México.

Las tropas federales que contenían el avance revolucionario emanado de Tuxtepec, se volcaron sobre Guanajuato. Iglesias hizo el máximo favor a Díaz, las tropas revolucionarias dispersas se reunieron y vencieron al ya debilitado ejército federal. El azar llevó al poder a aquél héroe de la intervención francesa, quien para lograr una investidura legal convocó a elecciones, en las que de antemano se conocían los resultados.

La situación general de la nación con que se encontró Díaz fue desastrosa; el país estaba desprestigiado en el extranjero pues se tenía la convicción de que era un pueblo salvaje, ingobernable, en donde la burocracia se encontraba en completo desorden, mal pagada sin ganas de trabajar, y -el colmo de los males- el ejército vencedor exigía su botín. Una serie de gavillas se extendió por todo el territorio causando el terror. La vida económica estaba paralizada y la prensa dedicada a vociferar.

Desde el vecino país del norte conspiraban Iglesias y Lerdo, este último entró en arreglos con el general Escobedo, se adueñó de Paso del Norte, pero el 10 de Junio de 1877 lo derrotaron en Río del Diablo.

Una serie de levantamientos rurales siguieron. El bandidaje estuvo en apogeo, y algunos acontecimientos sacudieron a la opinión pública, como el asalto al tren el 17 de enero de 1880.

Si al principio del régimen las relaciones no fueron cordiales con los Estados Unidos de Norteamérica, a pesar de los esfuerzos de Díaz, no fue éste el único problema internacional. En 1877, la Secretaría de Gobernación fue informada de que Holaf, representante del gobierno inglés le había comprado al indígena Rafael Chan “no la

propiedad particular sino el dominio eminente de una gran extensión del territorio mexicano”.²⁸ Existía grave peligro de que Belice se apropiara de un pedazo de Yucatán.

En junio de 1881 surgió el problema de límites con Guatemala, lo cual creó un grave conflicto con los norteamericanos, que pretendían ser árbitros del citado problema, cuestión que no permitió nuestra nación.

Difícil es precisar cuándo nace la idea de crear una nueva Norma Fundamental, quién o quiénes son sus progenitores. Silva Herzog afirma que fue una sorpresa para la mayoría de la nación que don Venustiano Carranza convocara a un Congreso Constituyente.

El pensamiento de la reacción, personificado en el licenciado Jorge Vera Estañol, piensa que se llega a nuestra Constitución actual por un pacto entre Carranza, Obregón y González; dicho pacto, según este autor, contenían tres cláusulas: a) convocar a un Congreso Constituyente integrado por personas adictas a Carranza, b) adopción de una nueva constitución basada sobre el modelo de la Carta de 1857, aunque modificada con el propósito de concretar los máximos poderes en el Ejecutivo, e investir a los poderes públicos de amplias facultades, para que dispusieran de la riqueza nacional, c) reparto del poder entre Carranza y sus generales, tocándoles al primero la presidencia de la República. El mencionado autor dice deducir su opinión de los decretos promulgados por Carranza el 14 y 19 de Septiembre de 1916.

Para Portes Gil, “la Constitución de 1917 se logró indudablemente, gracias a la testarudez, a la tesorería, a la visión intuitiva de Carranza, que no cejó un momento ni admitió componenda alguna para volver al orden constitucional.

Para Romero Flores, la razón de una nueva Constitución estriba en que las leyes expeditas por Carranza en uso de las facultades extraordinarias de que había sido investido, se cumplía porque el pueblo con las armas en la mano las hacía cumplir, pero tratar de encuadrarlas dentro de la Constitución de 1857 no era posible, por el corte liberal e individualista de ésta.

El 14 de Septiembre de 1916, Carranza dio a conocer el decreto que reformó algunos Artículos (4º 5 y 6º del Plan de Guadalupe. En los considerandos explicó que la

²⁸ JOSE VALADES, El Porfirismo, El Nacimiento, México, 1941, pág.324.

Constitución de 1857, a pesar de la bondad de sus principios, no era la más adecuada para satisfacer las necesidades públicas; que en ella se corría el peligro de que el Ejecutivo absorbiera a los otros dos poderes, creando una nueva tiranía. Que el gobierno podría establecerse por las reformas expedidas por la primera jefatura, pero ello sería objeto de las acérrimas críticas por parte de los enemigos del movimiento social; por esto, el camino indicado, le parece ser convocar a un Congreso Constituyente, a través del cual la nación exprese voluntad. Comentaba que si no se seguía el cauce que la misma Constitución establecía para convocar al constituyente, ello no era ningún obstáculo, pues opinaba que esta facultad sólo la podía ejercer en la forma que le ordenaba la Norma Fundamental; pero esto no quería decir que ello fuera impedimento para el libre ejercicio de la soberanía por el pueblo mismo. Además agregaba, nadie había puesto en duda la legitimidad del Congreso Constituyente de 1856-57, a pesar de que no había seguido el procedimiento que establecía la Constitución de 1824; por estas razones no veía la manera en que se podría objetar la legalidad del nuevo Constituyente y la legitimidad de su obra.

En síntesis la Constitución de 1917, fue la declaración de los derechos sociales, los Artículos 27º y 123º de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra ni del gabinete ni de los juristas, fue una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Los hombres del pueblo tuvieron que luchar con la resistencia que opusieron los diputados conservadores en la Asamblea Constituyente para imponer la idea de la Reforma Agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia, esperando su fusión en la sociedad del mañana.

En su discurso de presentación del proyecto de Constitución, Carranza expresó que en él se contenía la reforma del Artículo 72º de la Constitución de 1857, a fin de conferir al poder legislativo la facultad de “expedir las Leyes sobre el trabajo, en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores”.²⁹

²⁹ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed Porrúa. Tomo I ,Méx.pág.158

Al concluir el que fue uno de los más grandes debates Constitucionales del siglo XX los diputados constituyentes decidieron preparar la primera declaración de derechos sociales de la historia.

Los maestros de Derecho Constitucional definen la Constitución de una manera general como “los principios e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía para mantener su unidad, regular la coexistencia de sus hombres y contribuir a la realización de su destino” y en realidad los constituyentes de 1917 creyeron que el destino de México era la justicia social.

2.2.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Fracción X del Artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión. La convicción de que contrariaba el sistema federal y en convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo de introducción del Artículo 123° dijeron:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundada en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:

La Legislación de las Entidades Federativas; Los Poderes Estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, si no que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se completó la Ley con la de 18 de Junio de 1824 y fue un modelo para las Leyes restantes Entidades Federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo, su “exposición de motivos” señaló las finalidades de la Legislación.

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no pueda repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política; “el de ser justas”.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional, por decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació según lo hemos ya apuntado, en los campos y de los hombres de la revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que las considere de ellos; “ha sido un criterio constante al hacerse una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra revolución y de nuestras Leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema de toda la vida individual y social... no quiso llenar la Ley con traducciones o copias de Leyes extranjeras, aún sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto solo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países, se quiso fundamentalmente, garantizar la aplicación de la Ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual”.

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios; el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga pudo eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

“La Legislación y los Proyectos Legislativos para el Distrito y Territorio Federales”. Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medias que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamento el descanso semanal.

En el año de 1925 expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La Legislatura Federal de 1918 creía preferible dictar Leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley, en el que se encuentran una reglamentación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la síntesis de que “el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía.”

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado el presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planteada la reforma de los Artículos 73 Fracción X y 123 de la Constitución, indispensables para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero- patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un “PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO”. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional, inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al poder legislativo un “PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO”, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y

en el movimiento obrero, por que establecía el “principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consignó la tesis del “arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi- obligatorio llamado así por que, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la Fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código sino el de Ley. Fue discutido el Consejo de Ministro remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora; “los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos por que su obra a cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el Congreso de la Economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Hicieron posible que el trabajo empezara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”.³⁰

2.2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

“La Ley Federal del Trabajo de 1970 es la expansión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos acepciones básicas: primeramente, la Ley descansa en la tesis de los artículos 27º y 123º de la Carta Magna, que contiene la declaración de los Derechos Sociales” de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o

³⁰ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Pags.51,52,54 y55

principio jurídico fundamental nuevo", adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración la "autonomía plena del derecho del trabajo" lo que implica que sus raíces, su sentido y su finalidad se hallan en el Artículo 123º, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde se debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas.

La idea nueva del Derecho del Trabajo de la Ley de 1970 es el resultado de una larga evolución y de una lucha contra concepciones arcaicas que se negaban a aceptar los principios que yacen en el fondo del Art. 123º.

Después de la promulgación de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, nuestra legislación laboral ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, consecuencia de su naturaleza dinámica: un estatuto cuya finalidad inmediata es un adecuarse permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de cada pueblo y de la comunidad internacional para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en espera de la culminación de los ideales humanos supremos: supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el estado, una estructura política al servicio de la justicia social y la utilización de los recursos naturales de la tierra y del cosmos para la satisfacción de la necesidad de todos los hombres; un nuevo estilo de vida que asegure a cada persona y a todas su ascenso a las cumbres más altas de la cultura, y les permita emplear sus potencias materiales y espirituales en beneficio de su familia, de la comunidad que lo vio nacer y de la humanidad.

La Revolución de la igualdad como garantía de la libertad de la dignidad y del bienestar de todos los seres humanos, un sistema jurídico y político en el que se substituya la frase de la justicia aristotélica: dar a cada quien lo suyo, por la fórmula marxista: dar a cada quien lo que necesite.

La evolución de las Leyes del Trabajo de nuestro pueblo, cuya fuente común es el Artículo 123º, aparece en la historia como el esfuerzo continuado de superación de las condiciones de vida de los trabajadores: principio con la Ley benemérita de Veracruz el 14 de enero de 1918, la más completa y compacta de su tiempo de América Latina, y

con las resaltantes leyes de las entidades federativas, que delinearon las instituciones fundamentales del derecho del trabajo, auspicios magníficos del movimiento sindical y de la celebración de las convenciones colectivas.

La Ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la Declaración de los derechos sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestros días.

No podríamos presentar, ni siquiera en forma sintética, el conjunto de principios y normaciones de la Ley de 1970, pero sí creemos poder decir que fue y sigue siendo, especialmente en su parte sustantiva, el conjunto doctrinal y técnico que supo plasmar el esfuerzo y la concepción del pueblo en su gesta revolucionaria de principios de siglo, ciertamente limitada en sus beneficios, igual que las Leyes anteriores, por el conservadurismo estatal y por la fuerza opositora del capitalismo y de la iniciativa privada:

El Artículo 3º contiene la norma fundamental: “El Trabajo es un derecho y un deber social. No es Artículo de comercio, exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; una norma que deberá tenerse siempre a la vista, cuando se traten de cuestiones interpretativas”.

Mario de la Cueva menciona que esta Ley; consignó expresamente la idea de que la Constitución y las Leyes laborales son únicamente los derechos mínimos de los trabajadores, que deben superarse periódicamente en las convenciones colectivas y en las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Apartó el Derecho del Trabajo, del Civil, privando a éste de su carácter supletorio de la legislación laboral y haciendo de aquél un cuerpo compacto, constituido por la idea de la justicia social. De esta suerte, y hasta donde sabemos por primera vez en la historia, el Derecho del Trabajo dejó de ser un estatuto regulador de relaciones patrimoniales, y asumió su función esencial, que consiste, en unión de la seguridad social, en garantizar al trabajador en su presente y en su futuro, mediante su estabilidad en el trabajo y a

través de la fijación de condiciones de prestación de los servicios que le eleven sobre el simple vivir a las regiones donde florecen la civilización y la cultura.

Al mismo tiempo, hizo del Derecho del Trabajo el derecho común o general de las prestaciones de servicios, con lo que redujo al Derecho Civil y al Mercantil a la condición de normas de excepción.

En aplicación de estas ideas, en lugar de la noción del contrato, cuyo objeto según los Códigos Civiles nacionales y extranjeros, debe ser una cosa que esté en el comercio, colocó el principio de que el simple hecho de la prestación de un servicio personal crea una relación jurídica que determina automáticamente la vigencia de las normas laborales.

La Ley sustituyó el principio dos veces milenario de la responsabilidad subjetiva por la doctrina por el riesgo de la economía, representada en el sistema capitalista por la empresa: la producción económica, cualquiera que sea su sistema, capitalismo o socialismo, conlleva riesgos inevitables en el desarrollo de sus actividades, fenómenos de la naturaleza, así el caso de la sequía, imperfecciones de la técnica industrial, errores humanos, entre otros, que no pueden ponerse a cargo del trabajo, por lo que no existe razón alguna para que quien pone al servicio de la economía su energía de trabajo asuma los riesgos de la actividad industrial”.

“La capacitación obligatoria: la ciencia y la técnica son la base imprescindible de la actividad económica de nuestros días y constituyen un reto al trabajo humano, que requiere una capacitación permanente que le permita hacer frente al perfeccionamiento de la maquinaria, de los instrumentos de la producción y de los procedimientos técnicos del trabajo, así lo comprendió la Ley en su Artículo 132º, fracción XV, precepto Constitucionalizado en el año de 1977.

Restituyó al Trabajo de la mujer toda su prestancia y dignidad, igualándolo al del hombre, con las modalidades impuestas por la defensa de la maternidad”.

En el problema del salario, superó la concepción contractualista, según la cual, integraba la contraprestación por la energía de trabajo arrendada o vendida al patrono, y

determinó que su misión es satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, a cuyo efecto, lo definió como la totalidad de las prestaciones, en efectivo y en especie, que recibe el hombre por su trabajo, concepto incomprensiblemente limitado por la jurisprudencia de la Cuarta Sala, en un retorno a la Ley de 1931.

También sistematizó, como ninguna otra Legislación lo ha efectuado, las medidas de protección al salario.

No obstante la claridad de los textos Constitucionales y de su Reglamentación de 1962, la comisión encargada de fijar el porcentaje obrero en las utilidades de las empresas, trasgiversó las disposiciones legales e hizo prácticamente nugatorio el derecho obrero, por cuya razón, la Ley de 1970 modificó las normas para establecer en el Artículo 586º, fracción quinta, que “la resolución (de la Comisión Nacional para la participación en las utilidades) fijará el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas”.

Recogió diversas instituciones, fuertemente desarrolladas en diversos contratos colectivos, como el derecho de antigüedad o el aguinaldo, o el derecho a las invenciones realizadas por los trabajadores.

“Completó la regulación de la Ley de 1931 sobre los llamados trabajos especiales, con los que habían alcanzado un alto grado de desenvolvimiento en la economía nacional: trabajadores de confianza, autotransportistas, maniobristas, agentes de comercio, deportistas, actores y músicos, trabajo de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, lista a la que posteriormente se agregó el trabajo de los médicos residentes.

En este mismo capítulo de los trabajos especiales, el Artículo 181º previene que la especialidad consiste “en que se rigen por las normas de cada una de las reglamentaciones y por las generales de la Ley en cuanto no las contradigan; en consecuencia, no hay ni podría haber una derogación de los principios básicos del Derecho del Trabajo, sino una modificación de las disposiciones generales de la ley opuestas a las modalidades de cada trabajo especial”.

Reconoció en toda su grandeza y amplitud el principio de la libertad sindical, como elemento esencial de la idea de la democracia social, pero añadió las conclusiones y proposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, respetó íntegramente nuestros principios tradicionales en materia de huelga y amplió los casos llamados indiscutibles para su procedencia, entre ellos, reclamar la celebración y revisión del contrato-ley y el cumplimiento de las normas sobre la participación obrera en las utilidades y puso a la Ley en armonía con la proliferación y significación de las convenciones colectivas del trabajo.

Substituyó la vieja idea del riesgo profesional, elaborada dentro del Derecho Civil, por la ya citada doctrina del riesgo profesional, elaborada dentro del Derecho Civil, por la ya citada doctrina del riesgo de la economía, representada por la empresa en el sistema capitalista.

A fin de hacer más expedita la administración de justicia, reestructuró las juntas de conciliación y arbitraje: distinguió nítidamente los conflictos jurídicos, individuales, colectivos, de los económicos, que son siempre de naturaleza colectiva, otorgó a juntas especiales, integradas, por ramas de la economía, con un representante del trabajo, otro del capital y otro del presidente, designado por el poder ejecutivo, el conocimiento de los primeros y reservó los segundos al presidente titular de la junta y a los respectivos representantes obrero- empresariales.

Partiendo de este punto de vista podremos darnos cuenta de que la Ley de 1931 nació en una circunstancia social y económica y económica determinada, que permaneció relativamente estática y sin grandes sobresaltos; y sin embargo en la década de los sesenta, el gobierno se convenció de que era indispensable preparar una legislación laboral nueva, que afianzara las conquistas logradas por los sindicatos obreros y las extendiera a la masa de los trabajadores; así se llegó a la Ley de 1970.³¹

2.2.4 LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

³¹ DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit.pág..LI,LII,LIV.

En 1980, “ se efectuó el mayor número de reformas a los Artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos catorce, quince y dieciséis; adicionando el Art. 47º; derogando los Arts. 452º a 458º, 460º a 465º, 467º, 468º, 470º y 471º, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.”³²

Respecto a las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 en la Ley Federal del Trabajo comentada de Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge manifiestan que “En torno de la “Reforma Procesal del Trabajo” enviada por el Presidente de la República, Lic. José López Portillo, al Congreso de la Unión y aprobada por éste, aparecieron importantes escritos en el periódico “Excelsior” del hoy Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Enrique Álvarez del Castillo, que constituyen defensa desapasionada y técnica de dicha reforma en 7 Artículos titulados; “Derecho a la Justicia; Razón de Equidad, La conciliación laboral, Paz con la justicia, El Proceso del Trabajo, Justicia Real y expedita, Las pruebas en juicios laborales, verdad y sentencia; Afirmación política de la huelga; Defensa social para los trabajadores”; mismos que fueron publicados más tarde en un opúsculo titulado; “Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979 e invocando 3 nombres revolucionarios que participaron en el debate, Héctor Victoria, Heriberto Jara y Froylán C. Manjarrez, que implican aprobación de la reforma y cuyas opiniones son significativas por haber sido el prologuista uno de los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970 “derogada en la parte procesal”.

Posteriormente, los abogados patronales criticaron la Reforma Procesal con argumentos aparatosos, pero la mayoría de ellos desdeñables; sin embargo, no dejamos de reconocer la importancia de los Artículos del Dr. Néstor de Buen Lozano distinguido jurista que a su claro talento se une facilidad para desvirtuar algunos Artículos de la Reforma.

Desde sus primeros artículos en la revista “Impacto” anuncia discretamente la iniciativa presidencial de la Reforma Procesal del Trabajo de 1980, “de trámite acelerado en cuanto al Derecho Procesal”, y refiriéndose a la fecha en que entró en vigor el 1º. De Mayo, día del Trabajo, propone un cambio para denominarlo “día del Derecho del Trabajo” y comienza por referirse al proyecto aprobado manifestando honestamente que

³² Ibidem, pág. 63

no fue un proyecto preparado a vapor, si no un estudio a cargo de “gentes muy capacitadas”, exponiendo que: “en realidad parece que el trabajo fundamental lo llevó a cabo Jorge Trueba Barrera, asesor del Secretario del Trabajo y Previsión Social, y que es maestro en la materia. De casta le viene. Eso podría servir de apoyo a lo a firmado por el diputado del PRI. Olivo Solís en el sentido de que no era necesario discutir la iniciativa por que ya había sido ampliamente estudiada. “Impacto”, Enero 16 de 1980. En efecto, la iniciativa fue estudiada por varios funcionarios, interviniendo personalmente el Secretario del Trabajo, cuyas opiniones al respecto fueron meditadas y acertadas, de tal modo que cuando la suscribió el Presidente de la República, Lic. José López Portillo, su texto estaba correctamente redactado.

Por otra parte, dicha iniciativa procesal difiere de la Ley laboral de 1970, que se consideró como Derecho Público por su objeto, pero la nueva Ley Procesal Laboral de 1980, es norma de “Derecho Procesal Social”.

Por otra parte Néstor De Buen critica la nueva legislación por que los Artículos 1005° Y 1006°, convierten “en delincuentes a los abogados o representantes de los trabajadores”, que sin causa justificada dejan de concurrir a dos o más audiencias o dejan de promover en el juicio durante el lapso de 3 meses y que por lo mismo pueden ser condenados a cumplir penas de 6 meses a 3 años de prisión, y también es aplicable a los lideres obreros cuando patrocinen al trabajador.

Por otra parte, no obstante las diversas interpretaciones que se les pueden dar a las opiniones de diferentes juristas, el valor y la interpretación social de la Reforma Procesal queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación que con toda seguridad apoyaran dicha reforma por que se funda en principios incommovibles del Derecho Procesal Social, inspirado en el pensamiento revolucionario del Artículo 123° de la Constitución Política Social de 1917, obra fundada de la revolución mexicana.

Y finalmente, por encima de cualquier crítica proveniente de quienes combaten la reforma social que entrañan los nuevos preceptos procesales del trabajo que se encuentran en vigor desde el 1º. De Mayo de 1980, estimamos que la naturaleza social de las nuevas disposiciones procesales requieren también de una reforma social de los preceptos administrativos y sustantivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para que la obra social del presidente de la república no se interrumpa y sigan realizando avances de gran importancia por su naturaleza social hasta alcanzar algún día los ideales más puros del socialismo que iniciaron los constituyentes de 1917 para lograr el bienestar y progreso de nuestro México. Y por esto, se apoya la Reforma Procesal del Trabajo de 1980.”

2.2.5 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El nacimiento del Artículo 123º constitucional tuvo como detonante los movimientos obreros de la huelga de Cananea y la de Río Blanco comandada por personajes como los hermanos Flores Magón, donde el precio a pagar por parte de los obreros fue alto, ya que tuvieron que enfrentar la represión del gobierno de Porfirio Díaz, pero de esta lucha emanaron derechos mínimos importantes para el Derecho Laboral.

La discusión del Artículo 5º del Proyecto, inició un gran debate entre el dictamen que la comisión proponía y sus modificaciones.....estas relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso.

De todas maneras se había agregado un párrafo final al proyecto en el que se señalaban: la jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de ocho horas, aunque éste haya

sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Como obligatorio el descanso hebdomadario”.³³

Delgado Moya afirma que el Artículo 123º constitucional no tiene nada de derecho revolucionario y sí mucho de derecho burgués por lo siguiente. “...traicionando a la revolución de 1910 y al movimiento obrero de esa época que la jornada máxima será de ocho horas y que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, con el fin de que el trabajador no se le explotara más de lo debido, pero sin embargo más adelante se consigné que cuando por circunstancias extraordinarias no deberían aumentarse las horas de jornada, éstas de pleno derecho, se autorizan por la propia constitución, lo cual constituyó una denegación de eficacia al principio de tutela”³⁴

A pesar de las anteriores discusiones se concluyó con el precepto en comento que contiene los siguientes aspectos: “la duración de la jornada máxima será de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años, prohibición del trabajo nocturno industrial para unos y otros, prohibición para los jóvenes menores de 12 años presten servicios en los centros de trabajo y jornadas máximas de 6 horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, establecimiento de trabajo hebdomadario, consagración de salario mínimo, el derecho a participar de las utilidades”.³⁵

Así se plasmó los anhelos de la clase trabajadora donde se garantiza constitucionalmente sus derechos sociales.

³³ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Conceptos generales, octava edición. Porrúa, México 1991. pp.332-333

³⁴ DELGADO MOYA Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa. México 1977.

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. Cit.pág..233

CAPÍTULO III

3 LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOTELERÍA

En este capítulo comentaremos la legislación laboral, entre la cual encontraremos a los trabajadores de la hotelería, bares y restaurantes, ya que mencionaré algunas Leyes, Reglamentos, Convenios y Recomendaciones de las Organización Internacional de Trabajo, así como diferentes Tesis Jurisprudenciales.

La Ley Federal del Trabajo, concede prerrogativas a todo tipo de trabajadores: límites de la jornada de trabajo, según sea diurna, nocturna o mixta (Artículo 60° y 61°); pago doble o triple, según sea el caso, por laborar en jornada extraordinaria (Artículos 66°, 67° y 68°); descanso de media hora, por lo menos, con goce de salario íntegro, por cada seis de trabajo (Artículo 69°).

“Es común que quienes prestan servicios en la industria hotelera y gastronómica laboren en días festivos, o bien, en aquellas épocas en que la mayoría de la población disfruta de vacaciones”¹

3.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (VIGENTE)

En el capítulo XIV de la Ley Federal del Trabajo, están contemplados los trabajadores de los hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 344°. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

¹ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Pág.254

Artículo 345°.- La Comisión nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 346°. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 347°.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

“Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su comentario de la Ley dicen que: Doctrinaria y legalmente la propina integra, forma parte del salario del trabajador, ya que es una percepción que obtiene el mismo por las labores ordinarias que desempeña, sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas”.

“Artículo 347°. Si no determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

“Comentario: El precepto establece dos maneras para calcular el monto de la propina, a efecto de que se fije el salario que debe tomarse como base para liquidar las indemnizaciones de los trabajadores: a) Cuando se cargue un porcentaje fijado sobre las consumiciones. Este sistema es adoptado en los países europeos y permite en forma sencilla determinar el ingreso que obtiene el trabajador por concepto de las propinas; b) Por mutuo acuerdo entre Patrón y Trabajador. Entre nosotros no se acostumbra incluir un porcentaje fijo sobre las consumiciones en concepto de propina, por lo que en caso de que el patrón y el trabajador no se pongan de acuerdo sobre el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, será necesario que se plantee el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta determine el salario remunerador que se debe tomar en cuenta como base de cualquier indemnización”.

En el presente caso del Turismo, es importante señalar que las “propinas” es quizás la fuente más importante de los ingresos del trabajador, ya que es esencial determinar que las personas que se dedican al trabajo de turismo, cualquiera que éste sea, su intención

es que el turista otorgue por el buen servicio una propina, la cual fundamentalmente queda en exclusivo poder y propiedad del trabajador, pero si es importante determinar que para Ley Federal del Trabajo el promedio de las propinas recibidas en del desarrollo del trabajo, es parte del sueldo integrado, es decir, que en caso de despido, en la liquidación debe integrarse ese promedio de propinas como se señala en el artículo de referencia.

Artículo 348°. La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 349°. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Artículo 350°. Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva.
- II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores.
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo”.

Además es responsabilidad y competencia de cada Estado vigilar en su jurisdicción el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y el respeto de los derechos de los trabajadores. Su responsabilidad social de realizar una visita de verificación en las empresas, comisionando a un Inspector de Trabajo, quien solicitará previa presentación, visita, información y documentación que se les sugiere tener disponible a fin de realizar la diligencia.

Personas que intervienen en la diligencia.

*El representante legal de la empresa debidamente acreditado

*Un representante de los trabajadores

*Dos testigos con identificación propuestos por la empresa

*El Inspector de Trabajo

Datos de la Empresa:

*Acta Constitutiva (Solo en caso de persona moral)

*Actividad o giro comercial

*Registro Federal de Contribuyentes

*Registro Patronal ante el IMSS

*Número de trabajadores por sexo, de base, confianza, eventuales, extranjero

*Organismo empresarial al que pertenece

*En caso de tener Contrato Colectivo, nombre del Sindicato y/o Central Obrera

*Domicilio fiscal

*Capital confiable.

Obligaciones laborales a revisar:

*Tipo de contratación: (Artículos 20°, 24°, 386° y 390° LFT)

*Salarios Mínimos: (Art. 90° y 94° LFT)

*Pago de Tiempo Extraordinario: (Arts. 66°, 67° y 68° LFT)

*Jornada de Trabajo: (Art. 58° LFT)

*Días de Descanso: (Arts 69°, 71° y 73° LFT)

*Aguinaldo: (Art. 87° de la LFT)

*Vacaciones: (Arts. 76°, 77°, 78°, 79°, 80° y 81° LFT)

*Reparto de Utilidades: (Art. 122° de la LFT)

*Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades: (Art. 125° de la LFT)

*Trabajo de Mujeres en el estado de Gestación: (Art. 170° fracciones I, II)

*Trabajo en el periodo de Lactancia: (Art.170° LFT)

*A filiación de Trabajadores en el Seguro Social (Art. 123° de la Constitución)

*Pago de 5% de Aportaciones al INFONAVIT (Art. 136° LFT)

*Reglamento Interior de Trabajo: (Art. 422° LFT)²

² <http://segog.qroo.gob.mx/Trabajo>

3.2 LEY FEDERAL DEL TURISMO

El papel de la Secretaría de Turismo en el desarrollo de la actividad turística nacional, como coordinadora del Sector, es fundamentalmente de planeación y coordinación.

La actuación de la Secretaría de Turismo y de las entidades paraestatales del Sector se encuentra regulada principalmente por la Ley Federal del Turismo y su Reglamento. Derivados del carácter horizontal de la actividad turística, dicha dependencia y entidades se apoyan también en diversos ordenamientos legales que inciden en el desarrollo de la actividad, entre los que destacan leyes federales, reglamentos y normas oficiales mexicanas para promover el desarrollo sustentable, considerado como uno de los objetivos centrales de la política turística.

La Ley Federal del Turismo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 31 de Diciembre de 1992, constituye parte muy importante de la normatividad que regula la actividad turística, emanada dicha Ley del Artículo 73º Constitucional fracción X que establece las facultades legislativas del Congreso de la Unión en esta materia. En este sentido, la propia Ley en su artículo 1º que es de interés público y de observancia general en toda la República, correspondiendo a su aplicación e interpretación en el ámbito administrativo, al Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Turismo.

El artículo 2º. Determina el objeto de dicha Ley:

- * Programar la actividad turística
- * Elevar el nivel de vida económico, social y cultural de los habitantes en las entidades federativas y municipios con afluencia turística.
- * Establecer la coordinación con las entidades federativas y municipios con afluencia turística.

- * Determinar los mecanismos necesarios para la creación, conservación, mejoramiento, protección, promoción y aprovechamiento de los recursos y atractivos turísticos nacionales, preservando el equilibrio ecológico y social de los lugares de que se trate.
- * Orientar y auxiliar a los turistas nacionales y extranjeros.
- * Optimizar la calidad de los servicios turísticos.
- * Fomentar la inversión en esta materia, de capitales nacionales y extranjeros.
- * Propiciar los mecanismos para la participación del sector privado y social en el cumplimiento de los objetivos de esta Ley.
- * Promover el turismo social, así como fortalecer el patrimonio histórico y cultural de cada región del país.

De igual forma y para los efectos de la Ley de Turismo se precisa en su art.3º entre otras, la siguiente definición: PRESTADOR DE SERVICIOS TURISTICOS “La persona física o moral que habitualmente proporcione, intermedie o contrate con el turista, la prestación de los servicios a que se refiere esta Ley.

El Art. 4º. de la Ley de Turismo, se consideran servicios turísticos los prestados a través de:

I.- Hoteles, moteles, albergues y demás establecimientos de hospedaje, así como campamentos y paradores de casas rodantes que presten sus servicios a turistas.

II.- Agencias y sub-agencias y operadoras de viajes

III.- Guías de turistas.

IV.- Restaurantes, cafeterías, bares, centros nocturnos y similares que se encuentren ubicados en hoteles, moteles y albergues, campamentos paradores de casas rodantes a que se refiere la Fracción I de este artículo, así como en aeropuertos, terminales de autobuses, estaciones de ferrocarril, museos y zonas arqueológicas.

V.- Empresas de sistemas de intercambio de servicios turísticos.

En otro orden de ideas tenemos que según lo establece la Ley de Turismo referida, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán apoyar a la Secretaría de Turismo en el ejercicio de sus atribuciones.

La Secretaría hará del conocimiento del Ejecutivo Federal, las acciones que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que desincentiven o entorpezcan la inversión, la prestación de servicios turísticos o afecten la demanda de los mismos.

3.3 LEY DEL TURISMO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

La Secretaría del Turismo se crea el 31 de mayo de 1976, como lo establece la Ley del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, publicada en el Periódico Oficial en la misma fecha.

Teniendo como objetivo principal la coordinación, impulso y desarrollo del turismo del Estado, en especial del Mega Proyecto “Cancún”, que se encontraba en etapa de formación la consolidación del principal centro turístico del estado.

El 30 de marzo de 1994 se publica en el Periódico Oficial del Estado el acuerdo de coordinación entre el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Turismo y el Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, en el cual se descentralizan las facultades que tenía la Secretaría del Turismo Federal, contempladas en la Ley Federal del Turismo y Reglamento a favor del Gobierno del Estado, en materia de planeación, programación, su vigilancia de los prestadores de servicios, capacitación, protección y asistencia al turista las cuales son canalizadas al Gobierno de Quintana Roo, quien emite a través de la Secretaría de Turismo.³, la Ley de Turismo del Estado de Quintana Roo, que a continuación transcribimos en las disposiciones más importantes.

³ <http://sedetur.gob.qroo.gob.mx/antecedentes>

Antes de entrar a la transcripción de la citada Ley, es importante reflexionar que aunque es la Secretaría de Turismo de la Federación la que regula toda la actividad turística del país, esencialmente lo hace como promotora de ese servicio a nivel internacional y como vigilante a nivel Nacional y es precisamente cada estado de la Federación quien tiene la responsabilidad jurídica de regular ese servicio de turismo y es por ello que cada estado tiene una propia Ley de Turismo y su reglamento, independientemente que con otras leyes secundarias tienen intervención en ese campo, ya que como lo comentamos anteriormente, los establecimientos turísticos son regulados también por diversos reglamentos, sobre todo en lo relacionado a la regulación de establecimientos, tales como hoteles, restaurantes, bares y otros servicios, independientemente que también regulan la planeación, promoción, fomento, inversión, desarrollo y cuidado de la imagen, buscando elevar el nivel de vida económica, social y cultural de los habitantes del Estado en cuestión y en general del Turismo Nacional..

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. La presente Ley es de orden público e interés social, correspondiendo su aplicación al titular del Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría de Turismo del Estado y de los Órganos que en la misma se mencionan.

Las demás autoridades Estatales y Municipales auxiliarán a la Secretaría de Turismo en la aplicación de esta Ley y de los reglamentos que de ella emanen.

Artículo 2. Esta Ley tiene por objeto establecer las bases para:

- I. La planeación de las actividades turísticas;
- II. La promoción, fomento, inversión, desarrollo y cuidado de la imagen del turismo, buscando elevar el nivel de vida económica, social y cultural de los habitantes del Estado,
- III. La promoción del turismo Social;

- IV. La capacitación de las personas dedicadas a la prestación de los servicios turísticos.
- V. La protección y orientación del Turista.
- VI. Promover la conservación, mejoramiento, protección y aprovechamiento de los recursos y atractivos turísticos del Estado, respetando su entorno natural, y el de los planes de ordenamiento ecológico y territorial, así como la clasificación de los centros de hospedaje ecológicos;
- VII. La coordinación y participación de las Autoridades Federales, Estatales, Municipales, y Organismos del Sector para el Desarrollo Turístico de la Entidad;
- VIII. Promover y fomentar una cultura turística entre los habitantes del Estado;
- IX. Establecer el marco normativo que regula la relación entre las partes involucradas en la prestación de los servicios turísticos y
- X. Otorgar facilidades de los prestadores de servicios para la defensa de sus derechos, de conformidad con las atribuciones de la Secretaría contempladas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado.

La Secretaría podrá celebrar todo tipo de convenios o acuerdos con organismos del Sector para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley.

Artículo 3°. Para los efectos de esta ley, se entiende como:

Actividad Turística: la que realizan las personas físicas o morales, destinada a invertir, desarrollar, y comercializar los destinos y atractivos turísticos, así como la prestación de los servicios necesarios y vinculados al turismo y que se considera una de las principales actividades económicas y de alta prioridad en el Estado;

Estado: El Estado Libre y Soberano de Quintana Roo;

Ley: La presente Ley Estatal del turismo,

Prestador: La persona física o moral que habitualmente proporcione, intermedie o contrate con el Turista la prestación de los servicios a que se refiere la presente ley;

Secretaría: La Secretaría estatal del turismo;

Secretario: El secretario estatal de turismo;

Sector: Es el conjunto de organismos públicos, privados y sociales que por sus funciones y objetivos están vinculados al turismo;

Servicios Turísticos: Son aquellos proporcionados por cualquier prestador de servicios de la zona turística;

Turismo: Actividad que se presenta cuando uno o más individuos se trasladan a uno o más sitios diferentes de su residencia habitual con el propósito de recreación, salud, descanso, y cultura, creando con esto beneficios económico para la región, al consumir bienes y servicios;

Turista: La persona que viaja trasladándose temporalmente fuera de su lugar de residencia habitual y que utilice alguno de los servicios a que se refiere esta ley, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley general de población para los efectos migratorios;

Zona Turística: Área destinada o desarrollada principalmente por la actividad turística y en la que se prestan servicios turísticos, incluyendo zonas arqueológicas.

Artículo 4º. Se consideran servicios turísticos los prestados a través de:

- I. Hoteles, moteles, albergues, y demás establecimientos de hospedaje, así como campamentos y paradores de casas rodantes, que prestan servicios a turistas;
- II. Agencias, operadores y mayoristas de viajes;
- III. Guías de Turistas;
- IV. Restaurantes, cafeterías, bares, centros nocturnos, y similares ubicados en los establecimientos a los que se refiere la fracción I de este artículo, además de los ubicados en estaciones de transporte marítimo, terrestre y aéreo, museos y zonas arqueológicas y en general los ofrecidos en cualquier zona arqueológica;
- V. Empresas de sistema de intercambio de servicios turísticos; Los prestadores de los servicios que no se encuentran comprendidos en este artículo y que por su naturaleza estén vinculados con el turismo,

podrán solicitar su inscripción en el Registro Nacional de Turismo, siempre que cumplan con los requisitos que la Secretaría Federal de Turismo y las Normas Oficiales mexicanas fijen por medio de las disposiciones generales.

TÍTULO CUARTO

CAPÍTULO II DE LA CAPACITACIÓN TURÍSTICA

Artículo 33°. La Secretaría promoverá acciones de coordinación y formulará recomendaciones en la elaboración de planes y programas de estudio con las instancias educativas competentes, para que se promueva a través de libros de texto o cualquier otro medio didáctico, el significado de la actividad turística y su importancia para el Estado, y para la formación de profesionales y asesores en esta actividad.

Artículo 34°. La Secretaría llevará un registro de centros de enseñanza dedicados a la especialidad del turismo, reconocidos oficialmente por las Secretarías de Educación pública Estatal y Federal, con el objeto de dar a conocer a los prestadores de Servicios Turísticos que así lo soliciten, sobre la validez oficial y el nivel académico de dichos planteles educativos.

Artículo 35°. La Secretaría propondrá al Titular del ejecutivo del estado la celebración de acuerdos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desarrollo de programas relacionados con la capacitación y adiestramiento que tengan como finalidad instruir a aquellos trabajadores y empleados de establecimientos turísticos, con el conocimiento necesario, para el desarrollo de sus actividades, de acuerdo a los términos que marque la legislación federal en materia de trabajo.

Artículo 36°. La Secretaría propondrá al Titular del Ejecutivo del Estado programas de capacitación, y se coordinará con la Secretaría Federal de Turismo, con otras dependencias estatales y entidades municipales, organismos en los sectores social y privado, a efecto de obtener su asistencia y colaboración para la impartición de cursos

de capacitación turística, tanto a prestadores de servicios turísticos, como a servidores públicos.

3.4 LEY PARA EL CONTROL DE VENTA Y CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO

Artículo 1º.- Esta Ley tiene por objeto determinar las normas a que deberán sujetarse los establecimientos y locales donde se expidan y consuman bebidas alcohólicas en la jurisdicción del Estado de Quintana Roo, y combatir el clandestinaje.

Artículo 2º.- Las bebidas a que se refiere esta Ley son todas aquellas que contengan más del 2% de alcohol.

Artículo 3º.- Corresponde al gobernador del Estado, a través de la Secretaría de Finanzas, y a los Presidentes Municipales a través de sus respectivas Tesorerías la aplicación de esta ley, teniendo como autoridad auxiliar a las Direcciones de Seguridad Pública Estatal y Municipales.

Artículo 4º.- Sólo podrán venderse al público bebidas alcohólicas en los establecimientos y locales autorizados por esta Ley y que cuenten con la patente expedida por el gobernador del Estado y la licencia de funcionamiento otorgada por la Secretaría de Finanzas y la Autoridad Municipal correspondiente, así como la totalidad de los documentos fiscales requeridos.

CAPÍTULO II DE LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 5º.- Para los efectos de esta Ley los establecimientos y locales donde se expendan y consuman bebidas alcohólicas se clasifican en:

I.- Establecimientos específicos para la venta y consumo como son: cantinas, bares, cervecerías, discotecas, cabarets y/o centros nocturnos, bar con alimentos rápidos y palapa bar.

II.- Establecimientos no especificados, en donde en forma accesoria puedan venderse y consumirse bebidas alcohólicas como son: restaurantes, centros sociales, Centros Turísticos y clubes.

Artículo 6º.- Cantina o bar es el establecimiento dedicado a la venta y consumo de bebidas alcohólicas de cualquier graduación, sin ser obligatorio el consumo de alimentos.

Artículo 10º.- Bar con alimentos rápidos es el establecimiento situado en lugares de afluencia turística, con áreas de servicio común de atención a viajeros o turistas en los hoteles, centros comerciales, de recreación y salas de espera, en los que se expendan bebidas de cualquier graduación alcohólica incluyendo cervezas, así como una variedad de botanas.

Artículo 11º.- Palapa-Bar es el establecimiento ubicado en playas, piscinas, o como extensión de los servicios que prestan en hoteles y restaurantes de los centros turísticos.

Artículo 14º.- En los restaurantes y demás establecimientos que con motivo de esta Ley se obligan a expender alimentos, sólo podrán venderse y/o consumirse cervezas, vinos de mesa y licores exclusivamente con las comidas.

Para que un restaurante pueda expender bebidas alcohólicas sin los alimentos, deberá contar con un anexo de bar durante los días y horas en que preste el servicio principal, así como con la infraestructura e inversión que vaya acorde al desarrollo económico del municipio donde se halle.

Artículo 17º.- En los hoteles podrán funcionar establecimientos que expendan bebidas alcohólicas cuando cuenten con las autorizaciones correspondientes que se contienen en esta Ley.

TRANSITORIOS

QUINTO- Se abroga la Ley para la venta y consumo de bebidas alcohólicas en el estado de Quintana Roo, publicada en el Periódico Oficial del gobierno del Estado de Quintana Roo, mediante el Decreto Número 76, de fecha 15 de Febrero de 1977.

3.5 REGLAMENTO DE ATENCIÓN AL TURISTA PARA EL MUNICIPIO DE CULIACÁN, SINALOA

DR. HUMBERTO GOMEZ CAMPAÑA, Presidente Municipal de Culiacán, Sinaloa, a sus habitantes hace saber:

Que el H. Ayuntamiento de este municipio, por conducto de su Secretaría, se ha servido comunicarle que en sesión celebrada el día catorce de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, acordó expedir el siguiente:

DECRETO NUM. 24

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. El presente reglamento es de interés político y de observancia general en el territorio del municipio de Culiacán, Sinaloa.

Artículo 2º. El presente reglamento tiene por objeto establecer los mecanismos de orientación, asesoría, información y auxilio los turistas, las normas para la organización y realización de acciones municipales para el fomento del turismo y las reglas para la organización y cooperación de los prestadores de servicios turísticos, y en general, la instrumentación de las atribuciones que los ayuntamientos confieren la Ley para el

Fomento del Turismo en el Estado de Sinaloa, la Ley Federal del Turismo y demás disposiciones de la materia.

Artículo 3°. Para efectos de este reglamento se entenderá por:

Turista

Turismo

Industria Turística- Sector económico de servicios básicos de alojamiento y alimentación vinculados, de agentes de viajes y de transporte de pasajeros, complementarios por otros de recreación y venta de productos típicos, y apoyados en conjunto por actividades productoras de bienes y servicios.

Corriente Turística- grupo numeroso de personas que en forma transitoria se desplaza de un sitio a otro por razones de recreación, y cuya circulación llega a constituir una corriente de viajeros continua y estable.

Servicio Turístico- Toda actividad que realicen personas físicas morales, públicas o privadas, tendiente a satisfacer necesidades específicas de los turistas.

Promoción Turística- Conjunto de acciones e instrumentos que favorezcan estímulos para el surgimiento y desarrollo del desplazamiento turístico, así como el crecimiento y mejoría de las operaciones de las industrias.

Conciencia Turística- Actitud mental positiva de la colectividad humana hacia el mejoramiento y conservación de la oferta turística.

Prestador de Servicios Turísticos- La persona física o moral que habitualmente proporcione, intermedie o contrate con el turista, la prestación de los servicios a que se refiere la Ley Federal de Turismo.

Guías de Turistas- Las personas físicas que proporcionen al turista nacional o extranjero, orientación e información profesional sobre el patrimonio turístico y cultural, y de atractivos relacionados con el turismo, así como servicios de asistencia.

Paquete Turístico- La integración previa en un solo producto de dos o más servicios turísticos relacionados con éstos y que es ofrecido al público en general mediante materia impreso, o cualquier otro medio de difusión.

Agencia de Viajes- La empresa que contrata o actúa como intermedio en beneficio de un usuario respecto de los servicios a que se refiere el artículo 4º de la ley Federal de Turismo, así como cualquiera otro relacionado con el turismo.

Campamentos- Las superficies al aire libre, delimitado y acondicionado, en las que puede instalarse equipo con el propósito de acampar.

Catálogo Turístico Municipal- Es el instrumento que permite la difusión y promoción de los destinos turísticos municipales, los prestadores de servicio, así como los bienes y recursos naturales, organismos y facilidades que constituyan o puedan constituir factores para el desarrollo turístico.

Empresas de Intercambio de Servicios Turísticos- Las que se dedican a promover e intermediar el intercambio de periodos vacacionales en desarrollo turístico, entre los usuarios de la misma.

Establecimientos de Alimentos y Bebidas- Los restaurantes y cafeterías que se encuentren ubicados en hoteles, moteles, albergues, campamentos, paradores de casas rodantes, aeropuertos, terminales de autobuses, estaciones de ferrocarriles, museos y zonas arqueológicas, cuya actividad principal es la transformación y venta de alimentos para su consumo y que en forma accesorio, puedan expender bebidas alcohólicas al copeo y prestar variedad con música así como bares, centros nocturnos, cabarets o similares que se encuentren ubicados en hoteles, moteles, albergues, campamentos, paradores de casas rodantes, aeropuertos, terminales de autobuses, estaciones de ferrocarriles, museos y zonas arqueológicas que, en su caso, cobran una cuota de admisión y presentan espectáculos o variedades, cuentan con orquesta, conjunto musical o música grabada y pista de baile, y ofrecen bebidas alcohólicas con servicio de alimentos opcional.

Establecimiento de Hospedaje- Los inmuebles en los que se ofrece al público el servicio de alojamiento en habitación.

Operadora Turística de Buceo.

Paradores de Casas Rodantes.

Turismo Social.

Zonas de Desarrollo Turístico Prioritario.

3.6 REGLAMENTO DE TURISMO MUNICIPAL DE SANTA CATARINA, NUEVO LEÓN

Que el Ayuntamiento de Santa Catarina, Nuevo León, en sesión Ordinaria de Cabildo celebrada el 5 de junio de 1992, con fundamento en los artículos 26 inciso A fracción VII, inciso C fracción VI, art. 27 fracción IV, y del 160 al 167 y demás relativos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Municipal en el estado en vigor, acordó la expedición del Reglamento que regula: El turismo de Cd. Santa Catarina, N.L.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º- El presente Reglamento es de interés público y de aplicación en la jurisdicción del Municipio de Santa Catarina, Nuevo León.

Artículo 2º- A falta de disposición expresa del presente reglamento, se estará a los principios de derecho y a la costumbre.

Artículo 3º- El objeto de este reglamento es:

- I. La promoción, fomento y desarrollo del turismo.
- II. La creación, conservación, mejoramiento, protección y aprovechamiento de los recursos y atractivos turísticos del municipio.
- III. La protección y auxilio de los turistas.
- IV. La regulación, clasificación y control del turismo especial.
- V. Para efectos de éste reglamento se considera como turista a la persona que viaje, trasladándose temporalmente fuera de su lugar de residencia habitual, o que utilice algunos de los servicios a que se refiere el artículo siguiente, sin perjuicio de lo dispuesto por la ley General de Población para efectos migratorios. Se considera prestador de servicios turísticos a la persona física o moral que proporcione o contrate la prestación de dichos servicios turísticos.

Artículo 4º- Serán considerados como servicios turísticos los siguientes:

- I. Los hoteles, moteles, albergues, habitaciones con sistema de tiempo compartido o de operación hotelera y demás establecimientos de hospedaje así como campamentos y paradores de casas rodantes.
- II. Agencias, sub-agencias y operadoras de viaje, y operadoras de turismo.
- III. Arrendadoras de automóviles y otros bienes inmuebles y equipo destinado al turismo.
- IV. Transporte terrestre, lacustre y aéreo para el servicio exclusivo de turistas.
- V. Los prestadores de guías de turistas, choferes y grúas especializadas.
- VI. Restaurantes, cafeterías, bares, centros nocturnos y similares que estén vinculados directamente al turismo, y
- VII. Los demás que considere el Departamento de Turismo Municipal, como preponderantemente turístico.

Artículo 5º- En la prestación de servicios turísticos no habrá discriminación por razones de raza, sexo, credo político o religioso, nacionalidad o condición social.

3.7 REGLAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO

TÍTULO DÉCIMO TERCERO ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE

Artículo 277°- El aviso del inicio de operaciones de un establecimiento de hospedaje, no comprende el derecho de explotar giros anexos, aún cuando éstos constituyan una misma unidad comercial o de servicio en el citado establecimiento, en consecuencia, tales anexos deberán presentar el aviso, según la clase de que se trate.

Artículo 278°- El propietario de un establecimiento de hospedaje deberá avisar oportunamente a la autoridad correspondiente, la suspensión de las actividades de su negocio.

Artículo 279°- Toda persona que se aloje en un establecimiento de hospedaje, está obligada a registrarse en las tarjetas o libros especiales que el propietario del negocio deberá llevar con tal objeto.

Artículo 280°- El propietario o administrador del establecimiento no permitirá el hospedaje de personas que muestren signos aparentes de enfermedad transmisible. En caso de enfermedad grave de un huésped, el propietario o administrador del establecimiento de hospedaje tiene la obligación de solicitar los servicios de salud, y si la enfermedad fuere infectocontagiosa, dará aviso inmediatamente a la autoridad sanitaria.

En caso de algún fallecimiento en el establecimiento, se deberán adoptar las medidas de desinfección pertinentes.

Artículo 281°- la ropa de cama y toallas que se utilicen en los establecimientos de hospedaje deberán cambiarse diariamente y en su proceso de lavado observarse las condiciones que garanticen su desinfección.

Artículo 282º- Las áreas de los establecimientos de hospedaje deben conservarse en condiciones adecuadas de higiene y limpieza, con especial atención en los baños y sanitarios.

Artículo 283º- los colchones deberán contar con protectores limpios y en buen estado, para garantía y seguridad de la salud de los usuarios.

Artículo 284º- Deberán contar con servicio médico para atención de emergencias de conformidad con las disposiciones en la materia. Asimismo, con los elementos para prestar los primeros auxilios y con los medicamentos y materiales de curación mínimos que para el efecto se requieran.

Como podrá apreciarse en el Estado de México, la regulación de los Hoteles, se hace a través de una Ley no relacionada con el Turismo, sino con la salud, pero además sus servicios y accesorios como Restaurantes y Bares; también es un reglamento diverso al Turismo, quien lo regula y ante tal situación carece dicho Estado de disposiciones jurídicas de turismo que regulen la planeación, promoción, fomento, inversión, desarrollo y cuidado de la imagen, buscando elevar el nivel de vida económica, social y cultural de los habitantes del Estado en cuestión y en general del Turismo Nacional..

3.8 REGLAMENTO DE HOTELES Y CASAS DE HUÉSPEDES DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Al margen un sello que dice: Gobierno del estado de Libre y Soberano de Veracruz-Llave.- Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 1º- Para abrir al público un hotel o casa de huéspedes, es necesario obtener el permiso respectivo de la Dirección General de Salubridad Pública en la Capital del Estado, de las Unidades Sanitarias o de las Juntas de Sanidad en las otras poblaciones del mismo, y sin este requisito previo, ninguna persona podrá abrir esta clase de establecimientos al servicio público.

Artículo 2º- las autoridades sanitarias mandarán practicar las inspecciones respectivas con el objeto de comprobar si estos establecimientos reúnen las condiciones sanitarias ordenadas en éste Reglamento, sin cuyo requisito no podrá extender la licencia de apertura correspondiente.

Artículo 3º- Las Unidades Sanitarias y las Juntas de Sanidad, cuando extendieren estos permisos, darán cuenta de ello a la Dirección General de Salubridad del Estado.

Artículo 4º- Los hoteles se dividen en dos clases: hoteles de primera y hoteles de segunda.

Artículo 5º- Los hoteles, cualquiera que sea su categoría, reunirán en su estructura tanto interior como exterior, los requisitos de estabilidad, composición arquitectónica, iluminación, ventilación, y servicios sanitarios de las habitaciones en general, estipulados en el Capítulo I del Código Sanitario vigente.

Artículo 6º- Las habitaciones de los hoteles de primera clase, tendrán sus pisos de material impermeable, y sus paredes y cielo raso decorados con pintura de color claro, debiendo estar además provistas de ventiladores. Tendrán un departamento anexo al dormitorio, con una dotación completa constando de: tina para baño, baño de regadera, w.c. del modelo que apruebe la dirección de Salubridad del Estado, lavabo con su respectiva instalación para el servicio de agua fría y caliente, y agua depurada para bebida. El piso de este departamento será de mosaico blanco y las paredes estarán revestidas del mismo material hasta una altura de dos metros.

Artículo 7º- Las habitaciones de los hoteles de segunda clase, tendrán también sus pisos impermeables, y sus paredes y techos podrán ser pintados con pintura al temple. Los baños y demás servicios sanitarios pueden estar en locales adecuados y separados de las habitaciones, debiendo haber por lo menos, en cada piso esos establecimientos, un baño y un excusado por cada cinco departamentos siendo este último del modelo que apruebe la Dirección General de Salubridad del Estado. Todas las habitaciones serán provistas de agua depurada para bebidas.

Artículo 8º- Para facilitar la ventilación e iluminación naturales, deberán disponer estos edificios de patios y corredores amplios; si los procedimientos naturales no fueren suficientes, se adoptarán sistemas de iluminación y ventilación artificiales.

Artículo 9º- El alumbrado de los distintos departamentos será eléctrico, y las instalaciones arregladas en tal forma que los pasajeros disfruten de una iluminación conveniente y sin peligro alguno.

Artículo 10º- Todas las puertas y ventanas de los cuartos-habitaciones de los hoteles, deberán estar alambradas a prueba de mosquitero.

Artículo 11º- Todos los hoteles constarán con un salón o vestíbulo convenientemente amueblado para uso de los pasajeros.

Artículo 12º- Las piezas dormitorios deberán estar dotadas de camas sanitarias, burós, guardarropa, escupideras, vasos de noche y demás muebles y útiles que sean necesarios.

Artículo 13º- Todas las mejoras materiales que exija la salubrización de los edificios destinados a hoteles y que afecten a las propias fincas, como excusados, atarjeas, instalación de agua, etc., serán ejecutadas por los propietarios de dichos edificios, o por los arrendatarios, según lo convenido en el contrato de arrendamiento.

Artículo 14º- A solicitud de los interesados, las autoridades sanitarias, previa inspección, declararán si los hoteles son de primera o segunda clase.

Artículo 15º- Los lavabos, vasos de noche, escupideras y demás utensilios destinados al servicio de pasajeros, deberán ser cuidadosamente lavados y desinfectados diariamente con una solución antiséptica.

Artículo 16º- Igual procedimiento se seguirá con todos esos útiles, inmediatamente que un pasajero desocupe ola habitación.

Artículo 17º- No se permitirá por ningún motivo en los hoteles, que las ropas de cama, toallas, etc., que han servido para el uso de un pasajero, se empleen para otro, sin haber sido lavadas y esterilizadas debidamente.

Artículo 18º- Las sábanas, fundas de almohada, toallas, etc., deberán ser cambiadas diariamente a los pasajeros.

Artículo 19º- La esterilización de las ropas se hará por medio de vapor caliente a presión o cuando menos por medio de la ebullición, para cuyo objeto cada hotel contará con los útiles necesarios.

Artículo 20º- Los hoteles se conservarán siempre en perfecto estado de aseo, sin permitirse por ningún motivo, que haya en ellos deterioros, ya sea en sus muebles, ropas de cama, útiles, paredes, y servicios sanitarios, los que siempre se conservaran en perfecto estado de uso y limpieza.

Artículo 22º- Los hoteles podrán tener anexos restaurantes y peluquerías para la comodidad de los pasajeros, sujetándose a los reglamentos respectivos.

Artículo 27º- En cualquier tiempo, siempre que se justifique que estos establecimientos no llenen los requisitos del presente reglamento, serán clausurados por las autoridades sanitarias.

Jalapa, Ver., a 23 de Marzo de 1931.- El Gobernador Constitucional del Estado, Adalberto Tejeda.-

El Secretario de Gobierno. Lic. Gonzalo Vázquez Vela.

3.9 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT

De acuerdo con un informe presentado en una reunión tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas empleadas en el sector turístico se caracterizan por tener bajos salarios, condiciones de trabajo difíciles y los numerosos empleos clandestinos.

Por ejemplo en la Unión Europea, la remuneración es inferior en 20% al salario medio. En la mayoría de las empresas turísticas, los trabajadores en su mayoría mujeres, se enfrentan a un horario irregular de trabajo en días festivos y horas extraordinarias no pagadas.

Además, se ha demostrado que en muchos países, el turismo contribuye a la explotación del trabajo infantil.

Los menores trabajan de camareros, en restaurantes de comida rápida; en el sector doméstico, como pinches de cocina, de jardineros, en lavanderías, guías turísticos no oficiales, conductores autónomos, vendedores ambulantes en las playas, artesanos fabricantes de souvenirs, etc.

En todo el mundo hay entre 13 y 19 millones de jóvenes menores de 18 años que trabajan en alguna profesión ligada al turismo, revela un informe de la OIT.⁴

C 172 CONVENIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (HOTELES Y RESTAURANTES), 1991.

La Conferencia General de la organización Internacional del Trabajo:

Convocatoria en Ginebra por el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión.

Recordando que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares;

⁴ <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02ene>

Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarios con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos de amplia expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera.

Tomando nota de que la negociación colectiva constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo; las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo en beneficio de los trabajadores.

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto de orden del día de la reunión, y tras decidir que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 25 de Junio de 1991, el siguiente Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes) 1991:

Artículo 1º

1- El presente Convenio se aplica a los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2, ocupados en.

- a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
- b) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

2- Todo miembro deberá establecer la definición de las categorías indicadas en los apartados a) y b), a la luz de las condiciones nacionales y después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados. Todo miembro que ratifique el convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, excluir de su aplicación ciertos tipos de establecimientos comprendidos dentro de la definición antes mencionada pero en los que existan problemas especiales de cierta importancia.

Artículo 2°

A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores interesados designa a los trabajadores ocupados en los establecimientos a los cuales se aplica el Convenio, de conformidad con las disposiciones del artículo 1, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo. Sin embargo, todo Miembro podrá, habida cuenta del derecho, de las condiciones y de la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de todas las disposiciones del presente Convenio o de alguna de ellas.

Artículo 3°

1- Sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, los Miembros deberán adoptar y aplicar, de una forma apropiada el derecho, a las condiciones y a la práctica nacionales, una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados.

2- Esta política deberá tener como objetivo general asegurar que los trabajadores interesados no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social, que puedan haber sido adoptadas a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores.

Artículo 4°

1- A menos que la legislación o la práctica nacionales lo dispongan de otra manera, la expresión horas de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

2- Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, como asimismo de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3- Deberá proporcionarse a los trabajadores interesados un periodo mínimo razonable de descanso diario y semanal, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

4- Los trabajadores interesados deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar.

Artículo 5°

1- Si los trabajadores tienen que trabajar en días festivos, deberán recibir una compensación adecuada- en tiempo libre o en remuneración- determinada por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

2- Los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habrá de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

3- Cuando el contrato termina o el período de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 6°

1- El término propina significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.

2- Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abandonada con regularidad.

Artículo 7º

Allí donde existiese, deberá prohibirse la compraventa de empleos en los establecimientos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 8º

1- Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o por cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 9º

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10º

1- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

3- desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Durante la 78 reunión (Ginebra, 1991) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fueron adoptados el Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, la Recomendación 179, en relación con la misma materia.

Estos instrumentos pretenden mejorar las condiciones de trabajo, las perspectivas de desarrollo y la seguridad en el empleo de quienes prestan servicios en este tipo de establecimientos, que constituyen un sector en plena expansión.

“En principio, los ámbitos personales de la aplicación previstos en el Convenio (artículo 1º) y en la legislación laboral mexicana (Artículo 344º de la Ley Federal del Trabajo) son coincidentes, en cuanto a que comprenden a los trabajadores de hoteles y restaurantes, haciendo extensiva la protección a otros establecimientos análogos o similares.

Sin embargo en el propio texto del Convenio se da pausa para excluir de su aplicación a ciertos tipos de establecimientos y a determinadas categorías de trabajadores, en razón del derecho, la práctica y las condiciones nacionales, previa consulta a las organizaciones sectoriales interesadas.

Esto que podría parecer indecisión, es totalmente comprensible si se considera que la normatividad de la Organización Internacional del Trabajo tiene por destinatarios a países con más diversas realidades y regímenes jurídicos”.⁵

Desde luego es importante señalar que el Turismo es una actividad nacional e internacional y en el campo de la segunda actividad, nuestro país no puede estar ausente de las recomendaciones que haga la Organización Internacional del Trabajo, a la cual pertenece y por tal motivo la aplicación de esas recomendaciones, siempre serán positivas, ya que es elemental señalar que el Turismo Internacional es una fuente muy

⁵ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa 1998.

grande de ingreso de divisas, quizás actualmente la tercera o cuarta y en ese orden de ideas, mientras más se acople el Turismo Nacional a los estándares del Turismo Internacional, estaremos en mejor situación para proporcionar un mejor servicio a los turistas, lo que concluye que los mismos no resientan cambios de un país diverso al nuestro cuando llegan en calidad de Turistas

R 179 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (HOTELES Y RESTAURANTES), 1991

La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión.

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

1- DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

1. La presente Recomendación se aplica a los trabajadores, tal como los define el párrafo 3, ocupados en:

- a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
- c) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

3- Los Miembros podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, extender el campo de aplicación de la presente recomendación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos.

4- La presente Recomendación podrá aplicarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o de cualquier otra forma adecuada compatible con la práctica nacional.

5- Los Miembros deberían:

- a) prever la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la presente Recomendación, mediante un servicio de inspección o por otro medio que se juzgue conveniente.
- b) Alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas en fomentar activamente la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación.

HORAS DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

6- A menos que los métodos indicados en el sub-párrafo a) del párrafo 4 lo dispongan de otra manera, la expresión horas de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

7- Las medidas adoptadas para fijar las horas ordinarias de trabajo y regular las horas extraordinarias deberían estar sujetas a consulta entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

a) La expresión representantes de los trabajadores designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

b) Las horas extraordinarias deberían compensarse con tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas, o una remuneración más elevada, según lo determinen la legislación y la práctica nacional y previa consulta entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

c) Deberían adoptarse medidas para asegurar que las horas de trabajo y las horas extraordinarias se calculen y registren correctamente y que el trabajador interesado tenga acceso a su registro.

8- Siempre que sea posible, deberían eliminarse progresivamente los horarios discontinuos, preferentemente mediante la negociación colectiva.

9- El número y la duración de las pausas para las comidas deberían determinarse en función de los usos y costumbres de cada país o región, y teniendo en cuenta si se come en el propio establecimiento o fuera del mismo.

10- En la medida de lo posible, los trabajadores interesados deberían tener derecho a un periodo de descanso semanal que no sea inferior a 36 horas, el cual, siempre que sea factible, debería ser ininterrumpido.

Los trabajadores interesados deberían tener derecho a un periodo de descanso diario de 10 horas consecutivas como promedio.

11- En los casos en que la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores interesados sea inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alcanzar de manera progresiva ese nivel.

3.10 TESIS JURISPRUDENCIALES

La jurisprudencia en el sistema jurídico mexicano, ha sido estudiada en forma permanente en cuanto a su aplicación y como fuente del Derecho y es el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Genaro Góngora Pimentel quien en libro hace un estudio completo de la misma, constituyendo hasta el momento el esfuerzo más acabado para comprender y explicar la jurisprudencia en México.

A pesar de la poca atención que en el medio académico ha merecido la jurisprudencia, lo cierto es que hoy en día constituye una fuente de primera importancia en la práctica cotidiana de los tribunales al grado que ha llegado a considerarse que tiene tanta eficacia como la Ley misma y desde luego, más que la doctrina.

En general, puede sostenerse que el tema de jurisprudencia, al igual que gran parte de las fuentes de derecho, merece ser revisado para entender o intentar sistematizar el papel que actualmente desarrolla dentro del derecho concebido como ordenamiento jurídico y, en particular, dentro del sistema normativo mexicano

La norma jurisprudencial permite al juzgador trasladar la típica generalidad y abstracción de la Ley hacia la concreción del caso concreto, puesto que aun sin ser particular como la propia sentencia, representa un acercamiento importante a las cambiantes necesidades del momento. En este sentido, la norma jurisprudencial frecuentemente hace puente entre las normas típicamente generales, la ley, el reglamento, el tratado, etc.⁶

“El estudio de la posibilidad de promover cambios sociales a través del derecho se ha concentrado generalmente en la creación de normas jurídicas por los órganos legislativos. Sin embargo, la aplicación que los jueces hacen de las normas jurídicas a casos concretos no tienen menos relevancia en cuanto a las posibles consecuencias sociales”⁷

En conexión con el punto anterior se puede sostener que la jurisprudencia presenta hoy en día mayor agilidad reguladora que la labor del legislador, ya que el surgimiento de los criterios y precedentes jurisprudenciales se verifican con más prontitud y rapidez

⁶ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin>

⁷ NINO, Carlos S, Introducción al Análisis del Derecho, Barcelona, 1983, p 302

que las decisiones de los parlamentos u órganos legislativos que actualmente están agobiados por tantas funciones distintas de la de crear leyes. De este modo la jurisprudencia contribuye a complementar el ordenamiento y muchas veces los criterios que se han adoptado por vía jurisprudencial se recogen posteriormente las Leyes del Congreso.

“La jurisprudencia no solo ha interpretado y adaptado las Leyes a las cambiantes necesidades sociales sino que ha integrado y desenvuelto el ordenamiento jurídico en un complejo proceso al que no es ajena una auténtica función creadora de derecho”⁸

Como acertadamente dijo un autor, “También las leyes envejecen”, de modo que frente a la imposibilidad de que el legislador prevea y regule todos los supuestos que pueden entrar bajo la esfera legislada de una determinada materia, la jurisprudencia debe ir creando nuevas figuras jurídicas o ajustando las ya existentes a las nuevas necesidades sociales, al menos en tanto no exista una nueva regulación por vía legislativa.

Esto que en buena medida obedece a razones de orden práctico, también se puede explicar en términos lógico- jurídicos; en palabras de Hans Kelsen, “la norma de rango superior no puede determinar en todos los sentidos el acto mediante el cual se aplica la norma de grado superior tiene, con respecto del acto de su aplicación a través de la producción de normas o de ejecución, el carácter de un marco que debe llenarse mediante ese acto”⁹

“La actuación más constructiva y creativa de los jueces a favor de la vida jurídica de un país consiste en la creación de nuevas instituciones jurídicas aún no formadas en la legislación”¹⁰

Debemos señalar que en el campo del Derecho del Trabajo, la aplicación de la Jurisprudencia relacionada en los Juicios Laborales es esencial, puesto que han

⁸ MONTORO BALLESTEROS, A, Ideologías y Fuentes de Derecho, Revista de Estudios Políticos, núm.40, julio-agosto de 1984, pp 72-73

⁹ VERNENGO, Roberto J, Teoría Pura del Derecho, México, 1991, pág..350

¹⁰ FRISCH Phillipp, W y J.A GONZALEZ QUINTANILLA, Metodología Jurídica en Jurisprudencia y Legislación, México, 1992, pág. 257

interpretado el sentido de las leyes relacionados y han creado los criterios unificados para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, indicando que en los juicios la aplicación es obligatoria, aunque no exista precepto alguno que así lo indique y a continuación transcribo algunas jurisprudencia para confirmar lo narrado en este punto.

JORNADA DE TRABAJO, LAS TARJETAS DE REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, NO SON LOS ÚNICOS MEDIOS PARA ACREDITARLA.

Las juntas no pueden limitar la prueba del horario de los trabajadores, a que se realice con un determinado documento, si se tiene presente que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo concede a las partes una amplia gama de medios probatorios para acreditar sus pretensiones, entre ellas, la relativa a la jornada laboral, siendo dichos elementos de convicción la confesional, la documental, testimonial, etc. por tanto, es inexacto que únicamente las tarjetas de registro de entrada y salida de los trabajadores, demuestren aquel extremo.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER
CIRCUITO.**

AMPARO DIRECTO 92/90. POSADAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. OPERADORA DEL HOTEL HOLIDAY INN. 25 DE ABRIL DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: ALFONSINA BERTA NAVARRO HIDALGO.

SECRETARIO: ANTONIO HERNÁNDEZ LOZANO.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, OCTAVA EPOCA, TOMO V, ENERO-JUNIO DE 1990, SEGUNDA PARTE-1, P.268.

DETERMINACIÓN DE LAS PROPINAS

Para que las juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento por propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan los servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los trabajadores acrediten que según lo preceptuado por el Artículo 347° de la Ley Federal del Trabajo, acordaron con el patrón el porcentaje o aumento al salario por esas propinas, requisitos indispensables, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

AMPARO DIRECTO 6845/90. JUAN MARMOLEJO MAYA. 25 DE SEPTIEMBRE DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: RAFAEL BARREDO PEREIRA.

SECRETARIA: ELSA MARÍA CARDENAS BRINDIS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN,
OCTAVA ÉPOCA, TOMO VII,

ENERO DE 1991, P.368.

PROPINAS, TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON SU DETERMINACIÓN. CARGA PROBATORIA.

Para que las juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros

establecimientos análogos, es menester que los propios trabajadores acrediten la determinación de las propinas de conformidad con lo que establece el Artículo 347° de la Ley federal del Trabajo, esto es, que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fijó el aumento que deba hacerse al salario, lo que se explica atendiendo a la naturaleza de las propinas, por cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

AMPARO DIRECTO 381/89. MARCELA ALEJANDRA REYNOSO O'FARRIL. 16 DE MARZO DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE ROBERTO GOMEZ ARGÜELLO. SECRETARIO GILBERTO LEON HERNÁNDEZ.

PRECEDENTE:

SÉPTIMA ÉPOCA: VOLÚMENES 157-162, PÁGINA 131.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, OCTAVA ÉPOCA, TOMO III, ENERO-JUNIO DE 1989, SEGUNDA PARTE-2, P.585.

CAPÍTULO IV

4 LA IMPORTANCIA DE LA HOTELERÍA Y SU PRÁCTICA

4.1 EL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO

Aunque la información sobre el empleo es importante en el análisis de cualquier industria, dicha información adquiere una relevancia especial en el estudio del impacto económico del sector turístico.

Para los tres niveles de gobierno y especialmente para la Secretaría de Turismo, el análisis de empleo en el sector turístico es necesario para entender la naturaleza de la dinámica subyacente; el tipo de empleado, edad, sexo, educación, ocupación, etc., del mercado de trabajo en el sector.

Conociendo la importancia que representa la medición de esta variable, la Secretaría de Turismo llevó a cabo un módulo de empleo en concordancia con la Cuenta Satélite de Turismo de México (CSTM), con el fin de analizar en detalle el empleo en el sector turístico y para establecer una metodología que permita, en el futuro, registrar su comportamiento a lo largo del tiempo.

Entre 1990 y 2000, la actividad turística se ha consolidado como una de las principales fuentes generadoras de divisas para el país, al captar durante el periodo, ingresos superiores a los 73 mil millones de dólares, resultado de recibir a más de 204 millones de turistas. Asimismo, en el periodo comprendido de 1993 a 2000, el Producto Interno Bruto (PIB) del Turismo representó un promedio del 8.3% del total nacional. Destacan por su aportación algunas actividades como el transporte (2.5%), restaurantes y bares (2.0%), alojamiento (1.1%), comercio (1.0%) y la producción artesanal (0.9%, incluida en la industria manufacturera); contribuyendo en conjunto con el 7.5 del PIB total.

El conjunto de bienes y servicios que realizan los turistas, tanto residentes en México como en el extranjero, constituye un mercado de enorme importancia para muchos

sectores. De esta manera, en el lapso de 1993 a 2000, los restaurantes y hoteles presentan una importancia económica significativa, pues el 52.1% de esta actividad se destinó al turismo; el 29.0% del lado del transporte, lo mismo que el 18% de los servicios de esparcimiento.

En lo que respecta al empleo, de acuerdo con la información que registra la Cuenta Satélite del Turismo en México en su versión 1993-2000, la aportación de las actividades turísticas a la ocupación total del país, mostró una tendencia creciente de 1993 a 1995, alcanzando en este año su mayor contribución, 6.35. En los años siguientes presenta disminuciones respecto a este dato; sin embargo, su participación sigue siendo importante durante el periodo. Cabe mencionar que para el 2000, de cada diez ocupaciones en el sector, más de siete se ubican en las actividades de alojamiento, transporte, restaurantes y bares. Se estima que un promedio anual del empleo turístico ha crecido a una tasa de 1.2% entre 1993 y 2000.

Cabe destacar que el empleo en el contexto de la contabilidad nacional, como la generada en la CSTM, no es equivalente al empleo calculado en estadística básica, como la generada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) indica que a través de fuentes directas, como son los censos económicos, se calcula el número de Puestos de Trabajo Remunerados de Tiempo Completo (PTRTC), que es el número de ocupados remunerados de tiempo completo más las unidades de empleo equivalente, entendidas como la masa de horas trabajadas por ocupados de tiempo parcial entre jornadas de tiempo completo.

Las estadísticas que toman como referencia las cuentas nacionales, como es el caso de la CSTM, no reportan el número de trabajadores ni los puestos de empleo. Lo que se reporta es el volumen de ocupación necesario para generar la producción bruta bajo las condiciones tecnológicas estándar que presenta un sector en particular. Esto significa que las estadísticas laborales de las cuentas nacionales se encuentran más cercanas a una idea normativa del empleo, una que nos dice cuantos puestos de trabajo remunerados a tiempo completo y con una productividad actual de un sector de la economía, más allá de la heterogeneidad de ocupaciones, calidad de condiciones de trabajo y rendimientos laborales que en él efectivamente operan.

De acuerdo a lo anterior, resulta evidente que la metodología establecida para medir el empleo en la Cuenta Satélite del Turismo en México, a través de la estadística derivada, resulta insuficiente por sí sola para medir múltiples aspectos relevantes del mercado laboral en el sector turístico del país. Por otra parte, las fuentes de estadística básica como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), utilizan datos de personas físicas y captan características como el ingreso, la condición de ocupación, grado de instrucción, actividad económica, entre otras, que permiten analizar el empleo desde diversos ángulos.

La Encuesta Nacional de Empleo, es el instrumento más adecuado para desarrollar el módulo de empleo, ya que es de publicación periódica. Dentro de la temática que cubre la ENE (1995-2000) destaca: la composición por edad y sexo de la población total, la distribución de la población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI) por edad y sexo, la posición en el trabajo, ocupación principal, rama de actividad, horas semanales dedicadas al trabajo, causas para trabajar una jornada menor a 35 horas por semana, ingresos, así como forma de pago y prestaciones, entre otros.

La ENE busca contar con una base de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como sobre otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales.

El turismo demanda una amplia variedad de ocupaciones: desde las que requieren un bajo nivel de capacitación hasta las de alto valor agregado. El turismo (en su concepción más amplia) ofrece, tantos trabajos calificados de valor agregado, como una cantidad de empleos.

Un aspecto adicional importante relacionado con el empleo turístico, y que lo hace aún más difícil de medir, es el hecho de que, a diferencia de otras industrias, presenta alguna de las siguientes características:

- a) El empleo es altamente estacional.
- b) En algunos casos, la jornada de trabajo es parcial, incompleta e irregular.

- c) En otros casos, el trabajo es realizado por familiares que reciben una remuneración baja.

Por otra parte, el hecho de que muchas ocupaciones del turismo presenten una rotación elevada, implica un alto costo para la industria y los usuarios, en la medida que esto se traduzca en un servicio de menor calidad. Asimismo, una proporción elevada del empleo en el sector turístico, sobre todo en aquellas actividades en las que las barreras de entrada son bajas, existe una proporción elevada de trabajadores por cuenta propia, “empleados-dueños” y en general, empleados con los cuales no existe una relación formal o contractual de trabajo del tipo “empleado-empleador”.

De acuerdo con los resultados registrados por el módulo de empleo para el 2000, el número de empleos generados por la industria turística ascendió a 1,848.814, los cuales ocuparon a 2,004,607 trabajadores. Lo cual implica que, en promedio, la actividad turística ocupa 1.08 personas por cada puesto de trabajo.

Del total de los empleos generados, el 14.5% fue personal con un trabajo principal en las Industrias Turísticas Características (ITC), mientras que el restante 85.5% correspondió a las Industrias Turísticas No Características (ITNC). Dentro de las ITC resalta el hecho de que una de las principales fuentes generadoras de trabajo son los hoteles, pues estos ocupan dentro de la fuerza laboral el 74%, seguidos del transporte aéreo nacional con el 11%, un punto porcentual más arriba que las agencias de turismo y viajes.¹

Por otra parte, la composición por edades de la fuerza laboral dentro de los sectores característicos y no característicos del turismo revela un alto componente de mano de obra joven, ya que como podemos observar en la gráfica adjunta, la población económicamente activa se concentra en su mayor proporción dentro de un rango entre 15 y 34 años. La edad promedio de los empleados es de 34 años de acuerdo con las estadísticas, el 77.2% del total de los empleados tiene entre 15 y 45 años de edad. Destaca el hecho de que en la industria turística el 57.21% de los trabajadores son menores de 35 años, en tanto que una proporción muy pequeña, 20%, tiene más de 44 años.

¹ <http://www.sectur.gob.mx>

Una gran proporción de la población joven tiene secundaria acabada, educación media superior, o bien, una carrera técnica. A partir del cuarto grupo de edad (de 40 a 49 años) se empieza a ver un crecimiento de la proporción de personas que solamente tienen hasta primaria, y una reducción en la proporción que ha cursado estudios universitarios y de postgrado.

Las generaciones de menor edad tienden hacia la especialización y crecimiento de sus potenciales, esto impactará, sin duda, en una mayor y mejor productividad dentro del sector turístico. La mayoría de la población que está en las ITC (Industrias Turísticas Características) son jóvenes de 12 a 39 años y el salario esperado de estas generaciones tiende a ser creciente, alcanzando una cantidad de un poco más de \$4,500 pesos.

No obstante este salario promedio esperado se contrae en un 19% en el grupo de 40 a 49 años con respecto a su antecedente; para el grupo de 50 a 59 años, éste tiende a crecer en un 42% con respecto al anterior, alcanzando un salario promedio de un poco más de \$5,200 pesos mensuales. Para el resto de la población, es decir, para quienes son mayores de 59 años, el salario promedio tiende a decrecer rápidamente a un salario constante cercano a los \$3,000 pesos.

Asimismo, la porción de las personas dentro del sector tiende a decrecer a partir de los 29 años. A este respecto conviene mencionar que, del total empleado en las ITC, el 36% de la población está en edades entre 20 y 29 años, el 30% entre 30 y 39 años, y una porción muy pequeña, 3.1%, tiene más de 59 años. Estos indicadores muestran que tres cuartas partes de la población empleada tienen menos de 39 años y recibían, en 2000, un poco más de \$3,000 pesos mensuales, en promedio.

Cabe mencionar que estas cifras no han sido ajustadas a cuentas nacionales y generalmente se pueden observar un subreporte del ingreso en las encuestas de empleo, así como las de ingreso y gasto, debido al temor de ser gravados fiscalmente, entre algunos otros motivos. Esto quiere decir que las cifras de ingreso generalmente son menores a las reales, por lo que los ingresos promedio sólo deben considerarse como referente.

Es de importancia señalar que la participación de la mujer en los puestos laborales ha ido incrementándose continuamente. En 2000, del total del personal empleado en las actividades turísticas, el 39% fueron mujeres y el restante hombres. Estas cifras muestran una participación femenina en el turismo superior al promedio nacional, que en el año de referencia fue 34.5%. Cabe destacar que la participación femenina es superior en el grupo de trabajadores por cuenta propia (45.0%), mientras que en el grupo de ocupaciones remuneradas las mujeres representaron 37.6% del total de trabajadores turísticos.

Las estadísticas nos arrojan datos interesantes en términos de grado de instrucción y capacitación de la fuerza laboral turística. Cabe mencionar que éste es un aspecto importante debido a que la capacitación funge como un motor de crecimiento de la productividad. De esta manera, los datos al 2000 nos muestran que del total de la industria turística, el 70.1% de los empleados tienen estudios hasta secundaria; el 15.9% estudios a nivel preparatoria y/o carrera técnica y el 14% restante cuenta con un nivel profesional. Lo anterior implica que la escolaridad promedio de los trabajadores del sector turístico asciende a 9.1 años, cifra sustancialmente mayor que el promedio nacional, de 7.4 años. En las industrias turísticas características, el nivel de escolaridad promedio asciende a 9.8 años; no obstante, dentro de las industrias turísticas no características, la escolaridad promedio es similar al promedio nacional.

En términos de esquemas de trabajo, es decir, por tiempo completo o tiempo parcial, el 86.6% de los trabajadores presentaban el primer esquema, mientras que el restante, el 13.4% el segundo. Esta situación muestra diferencias significativas por tipo de trabajador (cuenta propia o empleados). Así, mientras que 89.8% del total de los empleados representa trabajadores de tiempo completo (y 10.2% parcial), en los trabajadores por cuenta propia estos porcentajes ascienden a 73.4% y 26.6% respectivamente. Del total de hombres y mujeres que laboran en actividades turísticas, 91.6% de los hombres y 87% de las mujeres cuentan con un empleo de tiempo completo.

Por otro lado, la antigüedad promedio en el empleo al momento del levantamiento de la ENE era de 6.42 años para las ITC y de 4.59 años para las ITNC. En 2000, 98.8% del total del personal empleado en actividades turísticas fue de nacionalidad mexicana. Sólo

6.3 mil personas fueron de nacionalidad extranjera. De los últimos, 36% trabajó en las industrias características y el resto en las no características. Del total del personal empleado en las ITC con nacionalidad distinta a la mexicana, 64% trabajó en agencias de viajes y 36% en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje.

4.2 IMPORTANCIA DE LA HOTELERÍA DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO.

Turismo y hotelería son términos que están estrechamente relacionados, pues resultaría imposible hablar del desplazamiento del lugar de origen de un individuo o más hacia otro sitio en el cual no tenga donde hospedarse.

Desde tiempos muy remotos, cuando los individuos se vieron en la necesidad de viajar han existido sitios en los cuales la gente podía alojarse, pues bien, a medida que ha ido transcurriendo el paso del tiempo, ha ido perfeccionándose este servicio, cobrando cada vez más fuerza y volviéndose más importante para todos aquellos lugares en los que ha logrado convertirse en lo que hoy en día se conoce como industria hotelera.

Es por ello que la hotelería esta íntimamente relacionada con tales sucesos y constituye uno de los elementos que hacen factible al turismo convirtiéndose en una gran ayuda para los países con deficiencias en su infraestructura y que además tienen problemas para incorporarse a un comercio internacional bastante competitivo y por consecuencia sus posibilidades para obtener las divisas necesarias para su desarrollo son menores.²

En el caso de México, la captación de divisas provenientes de la actividad turística contribuye fehacientemente al desarrollo del país manifestándose a través de la creación de más fuentes de trabajo, infraestructura modernizada, redistribución de ingreso y mejoramiento en la calidad de vida de la población.

El objetivo de la economía como se ha mencionado es obtener el máximo de utilidades invirtiendo lo menos posible. Un hombre de negocios que se dedique a proporcionar bienes y servicios turísticos lo hará con la misma finalidad, mientras que la mayoría de los turistas viajan pretendiendo obtener un beneficio físico de los viajes o bien satisfacer

² <http://www.itlp.edu.mx/publica/boletines/anteriores/b257/hoteleria>

ciertos deseos y necesidades. No puede omitirse el papel que juega la comunidad anfitriona y su gobierno, cuya intención es acrecentar al máximo los beneficios primarios y secundarios de los gastos turísticos en su zona.

Los elementos del fenómeno turístico (turista, prestador de servicios y comunidad), suelen tener objetivos y restricciones de recursos distintos, motivo por el cual se deben considerar e investigar por separado sus procesos de toma de decisiones económicas. Cabe aclarar que, en ocasiones esos objetivos se llegan a ser compatibles. En el momento en que el turista tenga satisfechas sus necesidades y obtenga los beneficios que desea al visitar una zona turística y a su vez, esta logre proporcionar las instalaciones y servicios necesarios a través de las distintas empresas involucradas, la comunidad anfitriona tendrá una concepción positiva del turismo en lo que se refiere al aspecto económico, logrando de esa manera fomentar la industria turística y lo que es mejor, hacerla florecer.

La hotelería como parte del fenómeno turístico contribuye en la economía de un país debido a que es una fuente generadora de divisas que son la resultante del gasto que hacen los turistas en el país pagando con la moneda del país al que pertenecen o bien con la de un tercero.

Todo el dinero que ingresa al país llega a convertirse en determinado momento en un gasto, en el caso de la hotelería ese gasto se hace por ejemplo para adquirir mobiliario, suministros, pago de salarios entre muchos otros; volviéndose nuevamente un ingreso ahora para proveedores, trabajadores, para el estado en forma de impuestos, generándose una cadena de gastos-consumos.

Lo anterior se conoce como efecto multiplicador del ingreso que trae como consecuencia una serie de actividades ligadas con la construcción y desarrollo dando pie al surgimiento de nuevas fuentes de empleo contribuyendo de esa manera a producir un incremento del producto interno o valor agregado, que no es más que el total de los bienes y servicios finales generados por una unidad de tiempo dentro de sus fronteras.

Además de todo lo antes expuesto, es importante señalar su contribución a la redistribución del ingreso. “Favorece también a los distintos estratos sociales de la

población en toda la República Mexicana, ya que el incremento del turismo nacional trae como consecuencia la creación de un producto turístico que, el turista nacional consume en lugares distintos de su espacio vital pero a su vez, dentro del mismo territorio, lo cual produce una derrama económica que beneficia a diversos sectores vinculados con la actividad turística local, beneficiando así a un gran número de personas de la zona en que se encuentra ubicado el centro turístico.

Turismo y hotelería son conceptos que combinan siempre de la mano por lo tanto la preocupación por conocer y analizar su significado y repercusión en el conjunto de la economía nacional es algo que no puede hacerse por separado. Las corrientes turísticas, tanto las nacionales, como las internacionales, originan una demanda de bienes y servicios de carácter extraordinariamente complejo, lo que se refleja en un aumento correlativo de la producción en ciertos cambios de la estructura económica y comercial, que tiende a satisfacer adecuadamente aquella demanda.

Evidentemente, el turista es consumidor que tiene la capacidad de hacer posible el desarrollo de los sistemas económicos, los cuales están cada vez más sujetos a una demanda en expansión.

El turismo también produce efectos negativos. La hotelería puede verse afectada (al igual que otros sectores) por el nivel general de precios que en un momento dado llegue a convertirse en un factor inflacionario, lo que provocaría un incremento en el valor de bienes inmuebles como terrenos, edificios, etc. Repercute también en artículos de primera necesidad como alimentos, transporte y muchos más. No puede omitirse el presupuesto general de inversión, ya que la infraestructura requerida implica hacer uso de recursos financieros.

Como se ha mencionado el turismo repercute directamente sobre el mercado de trabajo. Surgen nuevas actividades, nuevos puestos de ocupación, produciéndose una demanda en la mano de obra que por lo general tiende a ser especializada, dejando fuera un sinnúmero de personas ávidas de poseer un empleo.

El volumen de llegadas de turistas internacionales al país en el año 2000 fue de 20.641 millones lo que equivale a un 84% superior a lo alcanzado el año anterior, de los cuales 10.591 millones correspondieron a turismo receptivo al interior y 10.050 millones al

turismo fronterizo. Adicionalmente, se registraron 81.565 millones de excursionistas fronterizos y se recibieron 3.467 millones de pasajeros en cruceros.

TURISMO RECEPTIVO

De los 10.591 millones de turistas receptivos, el 87.2% procedió de los Estados Unidos, destacando especialmente aquellos provenientes de Texas y California, los que en computo representan el 42.8% del mercado estadounidense.

Las llegadas provenientes de Canadá significaron el 4.5, las de Europa el 3.8 y las de América Latina el 1.8% en tanto que las de otros lugares fueron el 2.7%.

En virtud de las limitaciones existentes en el registro y control de los viajeros internacionales se desconoce algunas precisiones sobre los mercados emisores europeos y latinoamericanos, aunque se sabe que los cinco países emisores para México son: Alemania, España, Francia, Reino Unido e Italia. El 63% tuvo como principal motivo de viaje el placer, el 26.6% las visitas a familiares y el 5.2% los negocios. En cuanto a la nacionalidad, el 80.1% de este tipo de turistas fueron extranjeros.

Respecto al volumen de ingresos captados por turismo internacional, el crecimiento registrado entre 1999-2000 sitúa la recuperación del ritmo experimentado en la década, al situarse en 14.8% frente a la media mundial que registro un 4.5% de avance.

TURISMO EGRESIVO

Normalmente cuando se recuperan las condiciones económicas de un país se incrementa el número y el gasto del turismo que viaja al exterior. México no ha sido una excepción en esta tendencia, por lo que se han observado crecimientos importantes.

En el año 2000 salieron del país 11.081 millones de turistas internacionales que gastaron 2,445 millones de dólares, cifra que no ha sido la más alta en la historia ya que en 1992 se registraron por este mismo concepto 2,541.6 millones de dólares.

El turismo egresivo, es decir, los residentes del país que pecnotaron en el extranjero, sin incluir los turistas fronterizos, con 6.2001 millones representó, en el 2000, el 56% del volumen de salidas y el 88.5% del gasto realizado.

TURISMO NACIONAL

Aunque no existe duda sobre la trascendencia y el peso específico del turismo doméstico en la economía, no se cuenta con un procedimiento estadístico sistematizado para cuantificar su volumen y principales características. La última estimación confiable realizada a partir de la Encuesta Nacional de Turismo en hogares INEGI-Sectur de 1994-1997, supondría que el número total de viajes con pernocta con fines turísticos, realizados por los residentes en el país dentro del propio territorio, se sitúan entre 150 y 160 millones. De acuerdo con el Sistema de Información Turística Estatal (SITE), durante el año 2000 se registraron 46.9 millones de llegadas de turistas nacionales a establecimientos hoteleros de calidad turística, los que tuvieron una estadía promedio de 1,99 días.

4.3 LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR

Si la propina es la gratificación que un trabajador llámese mesero, camarero, etc recibe de un cliente de un hotel, restaurante, casa de asistencia, etc. en recompensa por la prestación de un servicio eventual, y el salario es la retribución (contraprestación) que recibe un trabajador de un patrón a cambio de la prestación de sus servicios (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo), las primeras no tendrían que formar parte del salario, al provenir de una persona ajena al vínculo laboral, y cuyo otorgamiento es en atención o calidad del servicio proporcionado, más no por la prestación del servicio con el patrón, sin embargo debemos de considerar que el trabajador que nos ocupa realiza su actividad, independientemente por sus contrato laboral, con la finalidad de obtener esa propina y en ese orden de ideas, estamos en aptitud de resolver que esas propinas si forma parte del salario del trabajador, máxime que es común el rama turísticas, pagar a los empleados salarios mínimos o muy bajos, con la aceptación que recibirán propinas de los turistas; lo anterior, tan es correcto que la Ley Federal del Trabajo lo contempla

en forma específica en los Artículos 346° y 357°, donde establece que las propinas son parte del salario e incluso da las bases necesarias para establecer el monto de dichas propinas y aún más, como lo señale anteriormente, existen diversas jurisprudencias que validan tal criterio, habiendo señalado anteriormente una y a continuación señalo otra.

PROPINAS

FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

Las propinas que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte de su salario, en virtud de que así se establece en el Artículo 346° de la Ley Federal del trabajo, disposición que se relaciona con el Artículo 347° del mismo ordenamiento, conforme el cual, sino se determina en calidad de propina un porcentaje de consumiciones, las partes fijaran el aumento que deba hacerse al salario base el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMERCIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 7643/91, ABELARDO DIAZ RIOS. 28 DE AGOSTO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO.

SECRETARIO: HECTOR LANDA RAZO. AMPARO DIRECTO 11173/90. CARLOS JUAREZ. 20 DE FEBRERO DE 1991.

FUENTE: SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, NUMERO 69, PAG 18 TESIS POR CONTRADICCION 4ª./J.33/93.

Respecto a la integración de las propinas al salario del Trabajador, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene diverso criterio ya que su Consejo Técnico consideró en los acuerdos 8/497/81 y 106/82 del 2 de septiembre de 1981 y 20 de enero de 1982 al señalar que las propinas que:

En agradecimiento por los servicios prestados cubran los clientes únicamente se integrarán al salario base de cotización cuando las mismas se pacten con los clientes y se paguen por el patrón, como es el caso de los banquetes y eventos especiales, donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el patrón propietario del establecimiento.

Esto mismo ocurre en el caso de las propinas consignadas en bauchers por pago mediante tarjetas de crédito o débito, en virtud de que existe base para su determinación, y no estén pactadas, y que los clientes entreguen directamente a los trabajadores del establecimiento, no formarán parte del salario base de cotización, considerando que en esa relación no se da la correspondiente a patrón-trabajador.

Bajo esta tesitura, para efectos del Seguro Social e Infonavit las propinas que reciban estos trabajadores directamente de los clientes no deben integrarse a su salario base de la cotización, al desconocer los patrones su importe, contrario a lo que sucede con aquellas que son previamente pactadas o determinadas.³

El dirigente de la Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles, Miguel Torruco denunció prácticas intimidatorias de parte del Instituto Mexicano del Seguro Social hacia algunos hoteleros del país, para obligarlos a incorporar las propinas que reciben sus empleados al salario.

Torruco acusó al IMSS de interpretar la ley con un fin recaudatorio, ya que reconocer propinas oficialmente implicará que el 40% de ellas se vayan al IMSS y los patrones desembolsen un 20% más por cada trabajador.

Calculó que un mesero que gana un sueldo mínimo de 1, 309 pesos al mes y obtiene 5 mil pesos mensuales de propinas es decir, 6, 309 pesos, ya que con el salario incluido, el patrón pagaría aportaciones 1, 559 pesos, 252 pesos de ISR, 126 pesos de impuestos de 2% sobre nómina

³ <http://www.inteligencialaboral.com.mx/n8/laboral>

Torruco asegura que la propina es una donación, no gravable, según lo determino en 1981 el acuerdo 8497 del comité técnico del IMSS, pero que ahora el seguro pretende apoyarse en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo que sí los considera parte integral del salario.

En respuesta el vocero del IMSS aseguró varias cosas:

Que es cierta la pretensión de incorporar las propinas al salario, amparados en los artículos referidos de la Ley Federal del Trabajo.

Que el propósito del IMSS no es recaudatorio sino de justicia social al tutelar del bienestar del trabajador, ya que, usando el mismo ejemplo de Torruco, el empleado que cobra 1,309 pesos al mes y 5 mil de propinas, tiene basada su economía en un ingreso de 6, 300 pesos al mes.

Si este empleado tiene un accidente o una enfermedad larga, o requiere el subsidio de la maternidad, o muere y hay que apoyar a sus deudos, el día que se requiera pensionar, el IMSS le otorgará prestaciones con el sueldo base de 1, 309 pesos, con el que esta cotizado.

Que el seguro busca encontrar consenso en una fórmula con los patronos-hoteleros o restauranteros para calcular un porcentaje promedio de propinas (10, 15 o 20%), ante el hecho real de que no todos los consumidores dejan lo mismo.⁴

4.4 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL SECTOR HOTELERO

La microempresa forma parte importante del universo de empresas en la actividad económica en México, representando aproximadamente el 94% del total de empresas del país y ocupa alrededor del 605 de la fuerza laboral. En esta actividad también está incluida la explotación de recursos naturales desde el punto de vista turístico.

⁴ <http://viajesynegocios.blogspot.com/2003>

Un componente que interviene en forma directa como apoyo a la actividad turística es la hotelería. La hotelería como una actividad inmersa en los enfoques de la administración moderna encuentra su fundamento en los criterios de los investigadores de las relaciones humanas que vieron al trabajador como un ser social y que responde a las presiones interpersonales de los grupos de trabajo informales.

Por ello se hace más necesaria la preparación de los recursos humanos que permitan llevar a cabo dichas actividades, encaminadas a satisfacer la demanda de servicios que ofrece la industria hotelera. Para la realización de estas actividades productivas empresariales cuyo objetivo es el de presentar mejores servicios, se requiere el afán y el cumplimiento de responsabilidades de quienes intervienen.

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Con el objeto de ubicarnos en tiempo, se mencionaran algunos aspectos de la evolución de lo que hoy llamamos Capacitación y Adiestramiento.

Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial, primera mitad del siglo XVII (año 1600-1700) aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible. Ya en nuestro siglo el entrenamiento y capacitación han tenido un gran desarrollo. Por el año 1915 aparece en los estados unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar. Se debe indicar que las dos guerras mundiales sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de las técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se habrán ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente en la industria. En 1940 fue cuando se comenzó a entender que la labor de entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia.

Es relativamente cercano el momento en que México hace unos 12 ó 15 años, las empresas públicas y privadas le dieron importancia a la educación y entrenamiento.

La idea de regir en materia de la capacitación y adiestramiento fue expresada por el presidente José López Portillo en su primer informe de gobierno. Posteriormente envió una iniciativa de reforma por adición a la Ley Federal del Trabajo donde se elevaba a rango de garantía social la capacitación, el 9 de enero de 1978, se publicó en el diario Oficial de la Federación, el decreto que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado A) del Artículo 123º, en la cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN

Según Fernando Arias Galicia, la capacitación es adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

El Doctor César Ramírez Cavaza, nos dice que la Capacitación es un concepto basado en la necesidad de la empresa de inducir un nuevo elemento de su estructura que le permita mantener en forma permanente su potencial de actuación y de cambio a través del conocimiento y desarrollo de actividades de componentes, lo que se transforma en una función más, como podría ser la producción y que en estos casos responde a una función educativa con perspectivas de presente y futuro.⁵

Según Peter Laurence J., la capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca la circunstancia de competencia a cualquier persona.

Para Agustín Reyes Ponce, la capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento pero su objetivo principal es de proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esa virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

El cambio tecnológico constante hace indispensable la capacitación, así al adiestramiento. Si existen se facilita el cumplimiento efectivo de su labor dentro del

⁵ RAMIREZ CAVASSA, César. Modelo de Capacitación Empresarial. México 1988

trabajo. No importa el nivel jerárquico que se tenga dentro de la empresa u organismo ya que en cada nivel se necesita de una capacitación, eso va a elevar el nivel de eficiencia de todos los trabajadores, al igual que el aumento de productividad o calidad de los servicios que se ofrezcan.

Dos puntos básicos destacan del concepto de Capacitación:

- A) Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria especializada.
- B) No existe mejor método que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad, y en consecuencia elevar el nivel de vida del trabajador.

CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO.

Según Fernando Arias Galicia, el adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

Robert L. Craig, nos dice que el adiestramiento es equivalente a enseñanza y/o aprendizaje de una operación de tipo mecánico sin necesidad de posturas, progresos ni solución de creaciones a situaciones problemáticas.

Según Alfonso Siliceo, el adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

Para Lambertini Leonie Comblence, el adiestramiento es la actividad continua y organizada en el interior de cualquier complejo de actividades humanas, el intercambio de conocimientos, habilidades, aptitudes o comportamientos unidos inevitablemente, en su aplicación práctica la cual debe ser claramente comprendida para satisfacer

exigencias concretas y existentes. Actúa según una programación y un control escrupulosamente respetados.⁶

TIPOS DE CAPACITACIÓN

Es cierto que algunos empleados puedan aprender su trabajo más fácil y rápidamente que otros, pero con una buena capacitación se puede mejorar prácticamente el desempeño de cualquier persona. Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias y para cubrirlas, existen tres tipos de capacitación, tales como:

Capacitación para Hacer- Es la más común la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes, habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia. Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que parece ser la más útil y de resultados más inmediatos.

Capacitación para llegar a Ser- Esta se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada. No obstante es esencial para la vida de la empresa. Descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber ser y el desarrollo del espíritu de justicia.

Capacitación para Hacer y llegar a Ser- Se refiere al obrar humano en la convivencia de la empresa. Tiene un doble objeto: el hacer trabajo en conjunto, esto es, el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado, por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos de la comunidad de la empresa y de la sociedad en general.

Esta capacitación tiene sus exigencias propias, pero muy poco exploradas, casi desconocidas, entre las principales: el sentido de la participación objetiva en una obra común y que es, subjetivamente, la convicción de la solidaridad humana, la cual se logra mediante una sistemática cooperación dentro del orden que implica una

⁶ LEIONE COMBLECE, Lambertine, Técnica Hotelera. Ecasa, primera edición

coordinación auténtica, buscando como resultado final, la integración del hombre como persona en el ambiente social de la empresa y del país donde se opera.⁷

Estos tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, a veces ocurre que se emplea únicamente la capacitación para hacer. Se piensa erróneamente que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si este pudiese desprenderse del trabajador en su calidad humana. El resultado es casi siempre negativo, el trabajador puede adquirir la habilidad y competencia necesaria, pero se sentirá desligado de la labor que ejecuta, no se identifica con ella, se está entonces en presencia del trabajo deshumanizado y del trabajador enajenado, y menos puede esperarse que el trabajador se vincule con la empresa y descubra el valor o significado social que su esfuerzo representa.

La única forma de subsanar tales deficiencias es abordar la capacitación en toda su amplitud.

Los aspectos de participación, la solidaridad, la cooperación, la coordinación y la integración son los que darán vida, sentido y positiva eficiencia a la capacitación para hacer.

Para ello es preciso, que la capacitación descansa sobre conceptos fundamentales. El respeto a la dignidad humana del trabajador y espíritu de justicia social en la realización del bien común de la empresa y de la sociedad en general.

En todo lugar de la República Mexicana que reciba visitantes extranjeros y nacionales, se hace necesario contar con gente capacitada en el rubro de la hotelería.

Cabe señalar que en este tipo de empresas como son las hoteleras, se debe dar una capacitación o adiestramiento al personal por los beneficios que nos brinda ya que el adiestramiento responde a exigencias grandes y concretas. El desarrollo del mundo moderno ha traído consigo una especie de límites con contenidos especialmente humanos.

⁷ <http://www.universidadabierta.edu.mx/biblio/luna%20Hotelero.htm>

“Si los trabajadores están bien, los empresarios están mejor”, se dice que hay planes de desarrollo bien concebidos que no se realizan, por falta de personal, asimismo la industria pierde su vivacidad y dinamismo es por falta de personal adecuado.

En la sociedad actual, en la que han incurrido multitud de cambios sociales, técnicos, económicos y organizativos, la necesidad de impartir capacitación permanente se ha hecho más importante cada vez, es por eso que:

--El personal es formalmente admitido a la vista de un trabajo específico, por eso es necesario orientarlo hacia un determinado trabajo en una determinada sección o sector productivo.

--Raramente los programas de trabajo son estáticos, y la manera más rápida de acostumbrar al personal a sus cambios es de adiestramiento y una capacitación a conciencia y sistemática.

--El adiestramiento explica muchas veces la diferencia que existe entre las empresas diferentes, el conocimiento que los empleados tenían de sus actividades, los reglamentos de su empresa en general y de su trabajo específico en particular, su comportamiento respecto al público, su interés hacia su propio trabajo, el rendimiento, su motivación, etc.

--Existe indudablemente, una continua evolución técnica en los distintos cambios profesionales, desde la medicina hasta la ingeniería, desde la contabilidad hasta la hotelería. El adiestramiento es pues el proceso a través del cual es especialista puede mantenerse al nivel con el progreso técnico, evitando las limitaciones propias de su especialidad.

--Es mucho más racional tratar de mejorar la capacidad del personal que ya está trabajando en su empleo, y no lanzarse a la búsqueda de un hipotético personal calificado por contratarlo.

--Es de importancia para los fines de coordinación de toda organización, que el personal se de cuenta de los fines y de las funciones de todo complejo empresarial mediante un sistema de trabajo de información y adiestramiento.

--La ayuda audiovisual, las conferencias, las reuniones, las publicaciones y en fin, todo lo que puede ser útil para adiestrar, crear hacia el trabajo indudablemente, un mayor entusiasmo en lo que pueda obtenerse al empleado abandonado a sí mismo.

--Si las empresas no hubieran visto la utilidad de proceder a una actividad de adiestramiento organizada y sistemática, no habrían deseado un desarrollo semejante a los programas de adiestramiento.

El aumento de la capacidad profesional o técnica, al mismo tiempo que da al individuo un sentido particular, da mayor seguridad y una mayor satisfacción al propio trabajador, ofrece otra posibilidad de desarrollo en el interior del hotel, ampliamente positivo, tanto para el empleado como para la empresa.

--Producción de los rechazos y desperdicios en la producción de alimentos y bebidas.

--Mejoramiento de los sistemas y métodos.

--Reducción de la inasistencia y de la rotación de personal.

--Reducción del tiempo de aprendizaje.

--Reducción de la carga de trabajo de los jefes.

--Reducción del costo de mantenimiento de la máquina del hotel.

--Reducción de las quejas.

--Mejoramiento de la calidad de los servicios.

--Reducción de los accidentes de trabajo (tanto en la frecuencia como en la gravedad).

--Mejoramiento en las costumbres de la empresa.

--Mejoramiento de la moral de los empleados.

--Aumento de la productividad.

Las ventajas de la capacitación ayudará a no ver obstaculizados los trabajos por errores, una buena capacitación incrementa el nivel en la calidad de los servicios o productividad de la empresa, así como proporciona al personal la formación necesaria para asumir mayores responsabilidades y en un momento dado confianza para la toma de decisiones.⁸

⁸ ibídem, pág. 20

ENCUESTA REALIZADA EN HOTELES DE TAPACHULA

Para la realización de este estudio, se realizó una encuesta de campo en la Ciudad de Tapachula, Estado de Chiapas donde encontré diversos problemas, ya que el acceso a los hoteles es difícil, tanto para la información como para las entrevistas a los empleados que laboran ahí, por la constante actividad que tiene cada empresa, así como las evasivas de los encargados o gerentes, como fue el caso del hotel Loma Real, que no brindó apoyo para la aplicación de las encuestas, por lo que no se puede saber que pasa con la capacitación de los empleados de dicho hotel.

La encargada del Hotel Maya Quiche, negó el apoyo para la realización de las encuestas, aunque contestó algunas preguntas respecto de la capacitación, ellas fueron negativas, diciendo que era una pérdida de tiempo y que en dicho hotel no daban capacitación a ningún empleado.

En el caso de los Hoteles Michelle y Pakal Na, si me recibieron, pero le tomaron poca importancia al motivo de mi visita, por lo que no se obtuvo información para el estudio de la encuesta que pretendía

Por último el hotel Internacional, donde se entrevista a dos de los cuatro empleados que ahí laboran, dijeron no haber recibido capacitación, y uno de ellos dijo llevar trabajando siete años sin que se le haya capacitado.

A continuación más detalles del resultado de la aplicación de las encuestas a los trabajadores:

La obligación que tienen los patrones de los hoteles de capacitar a su personal en cualquier de las áreas de desarrollo del trabajo, no lo cumplen completamente, ya que se concretan a contratar al trabajador, muchas veces sin experiencia y la capacitación que obtienen para desarrollar su trabajo es en forma lírica.

Que los trabajadores en lo personal tienen pocas intenciones de recibir la capacitación necesaria para el mejor desarrollo de su trabajo.

Que esta ciudad de Tapachula, Estado de Chiapas, carece de Instituciones Públicas o Privadas que otorguen capacitación a los Trabajadores y mucho menos cuentan con instructores que otorguen esa capacitación obligatoria y necesaria.

Análisis de resultados de las encuestas aplicadas a gerentes.

--Con relación a que si da capacitación en la empresa donde se está laborando el 100% de los gerentes opinaron que sí es necesaria la capacitación, pero que no se las proporcionan, además cabe indicar que cada uno de ellos mencionan que tienen diferentes puntos de vista al tiempo o método en el que se imparte la capacitación, pero algunas de las respuestas son:

- Al ingresar el trabajador
- Cada tres o cuatro meses
- Cada seis meses
- Cada año
- Administración de Hoteles y Restaurantes.
- Relaciones Humanas.
- Excelencia de servicio.
- Relaciones Laborales.
- Calidad total
- Liderazgo y Motivación.
- Administración de tiempo.
- Ética.
- Desarrollo Humano y
- Cursos a Departamentos Definidos (recamarista, recepcionista, mesero, cocinero, ama de llaves, etc).

--Con relación a los temas que deban tratarse sobre los cursos de capacitación se pueden mencionar los siguientes:

- Relaciones Laborales.
- Calidad Total.
- Atención a clientes.
- En todo curso es importante la interacción para fomentar las relaciones humanas, en un alto nivel.

--En lo que se refiere como se abaten los costos de las empresas hoteleras, los gerentes opinaron lo siguiente:

- Tratando de ser siempre eficientes.
- Alcanzando el nivel óptimo en la producción.
- Con controles directos.
- Concientizando al personal sobre el uso de suministros.

--Una vez aplicando el instrumento de medición y obtenidos los resultados de que se busca o que se quiere lograr con la capacitación de las empresas se pudo recabar las siguientes conclusiones:

- Máxima calidad y aprovechamiento de la capacidad productiva del personal.
- Optimizar al personal.
- Brindar mejor servicio.
- Adecuar al empleado a la empresa.
- Profesionalismo en todas las funciones.
- Aumentar la calidad de vida.

Con relación a las áreas que requieren mayor capacitación, los gerentes comentaron que de acuerdo al ámbito hotelero la de mayor necesidad de capacitación está en el área de servicios, ya que es el que tiene trato directo con el público, esto no implica que las

demás áreas no requieran de ser preparados. A continuación se mencionan algunas de las áreas que los gerentes mencionan que también deben ser capacitadas:

- Nivel empresarios o productivos.
- Recepción.
- Restaurante.
- Recamareras.
- Todas las áreas en general.

En relación de cómo deben ser las metas propuestas de cada empresa, el 20% de los gerentes opinaron que a corto plazo, otro 20% que a largo plazo y un 60% opinaron que deben existir metas a largo y corto largo dentro de una empresa para tener una visión constante.

Con relación a que se hacen pruebas de conocimientos y habilidades elementales a los futuros empleados de las empresas, al 100% de los gerentes encuestados opinaron que sí, esto da a conocer que todo trabajador es examinado al ingresar para evaluar su preparación.

Basándose en la aplicación de las encuestas y en relación a que los gerentes autorizan la capacitación a los empleados de la empresa donde ellos laboran el 100% opinó que si, pero además es necesario mencionar que cuando a los trabajadores se les preguntó que si recibían capacitación alguno de ellos contestaron que no, entonces existe una contradicción entre gerentes y trabajadores.

De esta pregunta se puede determinar que el hotel del que mayor impacto tiene la muestra en el San Francisco con 70 empleados que representa un 26% del total de la muestra de 271 empleados y el que menos número de empleados apunta a la muestra en el Hotel Cabildos con 38 empleados que representan un 14%.⁹

⁹ Ibidem, pág. 29

De esta se puede determinar que los hoteles que cuentan con una estructura organizacional más definida por el número de puestos que ocupan son del hotel Don Miguel y el Hotel Kamico con seis niveles o categorías existentes, le siguen el hotel San Francisco con 4 y el que menos puestos ocupa cuenta en su estructura organizacional es el Hotel Lacantun con 3 categorías.

De acuerdo con los resultados obtenidos se ha podido detectar por medio de las respuestas de los gerentes de las diferentes empresas hoteleras, los métodos que se han empleado para tener una buena capacitación y por consiguiente un mayor aprovechamiento de sus trabajadores, que a continuación se mencionan:

- Cursos internos en el hotel.
- Cursos otorgados por la Secretaría de Turismo.
- Practica directa por periodos específicos.
- Contratación de profesionales certificados.

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha podido detectar que el Hotel Villa esperanza es el que tiene el trabajador con menos antigüedad, siendo el de un mes de ingreso a la fecha de aplicación de la encuesta y el Hotel San Francisco es el que cuenta con los cinco trabajadores con más antigüedad, lo cual equivale a 4.9 años, interpretando que existe una alta rotación de personal en la industria hotelera en Tapachula. Es importante mencionar que el trabajador más antiguo de los encuestados informó una antigüedad de 25 años, de los cuales nunca ha recibido capacitación dentro de la empresa, a lo cual se interpreta que la incipiente capacitación que ha recibido es extrema.

Cuando a los trabajadores se les preguntó por que consideran importante la capacitación, ellos llegaron a las siguientes respuestas: 3 trabajadores opinaron que es una manera de preparación para los cambios que se dan día a día, 2 más opinaron que amplían sus conocimientos, otros 2 opinaron que les permite realizar su trabajo

eficientemente, otros 2 opinaron que les permite realizar su trabajo eficientemente, otros 2 responden que les permite superarse, coincidiendo de cierta manera con otros 2 que opinan que se aprende algo nuevo.

En forma aislada se obtienen opiniones como:

- Que como empleados se da un mejor servicio.
- Mediante la capacitación se logran mejores objetivos.
- Que ayuda a realizar en forma más efectiva el trabajo.
- Mejora la calidad de los servicios, favoreciendo la motivación de los empleados.
- Impacta en clima organizacional mejorando la relación de los compañeros.
- Los instruye en la mejor toma de decisiones.

En forma general, se puede observar que con estos resultados la capacitación es bien recibida por los trabajadores.

4.5 CONTRATO DE HOSPEDAJE

“Etimológicamente la palabra Contrato significa “unirse”, “ligarse”. De nuestro código civil desprendemos una definición de lo que contrato significa; en los Artículos. 1792° y 1793° del Código Civil del Distrito Federal, nos dice que convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y que toman el nombre de contrato los convenios que producen o transfieren las obligaciones; por lo que contrato significa el acuerdo de voluntades de dos o más personas que producen o transfieren las obligaciones o derechos.

La Legislación en Materia de Turismo en su Artículo 12°, fracción XXIV, confiere a la Secretaría de turismo autorizar los reglamentos interiores de los establecimientos de hospedaje, expedido el 23 de Junio de 1982, en el cual se establece que el prestador de servicio, deberá hacer saber al huésped el precio de los servicios de hospedaje que puede proporcionar, a fin de que este asiente su consentimiento, pero estas

disposiciones, son simples preceptos enunciativos que no se refieren a ninguna figura contractual determinada.

Solamente las diversas disposiciones de los Códigos Civiles estatales y el del Distrito Federal son los únicos preceptos que se refieren al Contrato de Hospedaje.

El Artículo 1804° del Código Civil para el Distrito Federal; nos dice “toda persona que propone a otra la celebración de un contrato fijándole un plazo para aceptar, queda ligada a su oferta hasta la expiración del plazo”. La Ley Federal de protección al Consumidor en su Art. 2° establece que “quedan obligados al cumplimiento de esta Ley los prestadores de servicio” y en su Art. 15° define lo que se entiende por promoción y oferta.

El Dr. Enrique Pérez Bonnin, en su libro “Tratado Elemental del Derecho Turístico” define al contrato como aquel en virtud del cual una persona llamada hospedero conviene con otra llamada huésped, la obligación de proporcionarle alojamiento mediante un precio, señalando así mismo las siguientes características:

*Es un contrato ATÍPICO, esto es, carece de una disciplina legal perfectamente configurada.

*Es BILATERAL, ya que crea recíprocamente obligaciones para ambas partes, hospedero y huésped.

*Es CONSENSUAL en cuanto se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

*Esta sometido a una ordenación administrativa que condiciona la consensualidad de los interesados.

*Es sumamente complejo, constituyéndose o refundiendo en un todo orgánico una serie de obligaciones contractuales perfectamente determinadas en las que no se puede distinguir lo principal de lo accesorio”.¹⁰

El Contrato de Hospedaje lo encontramos definido en el Artículo 2666° del Código Civil para el Distrito Federal de la siguiente manera: “El Contrato de Hospedaje tiene lugar cuando alguno presta a otro albergue, mediante retribución convenida,

¹⁰ PÉREZ BONNIN, Enrique, Tratado Elemental de Derecho Turístico, Editorial Daimon, 1978, pág.155

comprendiéndose o no, según se estipule, los alimentos y demás gastos que originen el hospedaje”.

De lo anterior se puede decir que de acuerdo a la Legislación Turística vigente y desde el

punto de vista del Dr. Pérez Bonnin, el contrato de hospedaje se rige:

- 1- Por la voluntad de las partes en la manera y términos que quisieron obligarse, siempre que estos acuerdos sean lícitos y no se opongan a las normas y efectos proteccionistas de la legislación turística de aplicación inexcusable.
- 2- Para las cláusulas que figuren en el reglamento interior del establecimiento a que se refiere la fracción XI del Art. 75° de la Ley Federal del Turismo y el Art 42° del reglamento de establecimientos de hospedaje, entendiéndose dicho reglamento interior como formulario de un contrato de adhesión.
- 3- En todos los casos por las leyes u ordenanzas administrativas federales sobre materia turística considerada de interés público.
- 4- Y en su ordenamiento procesal común, por las disposiciones al respecto del propio código de comercio, y por lo que se refiere a su régimen administrativo, por las disposiciones procesales que se deducen a la Ley Federal del Turismo y su reglamento de establecimientos de hospedaje.

4.6 CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Cada periodo de alta ocupación hotelera; principalmente en Semana Santa, julio, agosto y diciembre; miles de trabajadores de la industria hotelera se enfrentan a la incertidumbre de si perderán sus empleos luego de haber sido contratados en forma temporal.

A pesar de ser un fuerte sector con una importante solidez económica, los hoteles recurren a todos los “vacíos” que pueda tener la Ley Federal del Trabajo para aprovecharlos en su beneficio y contratar a su personal bajo las mínimas prestaciones laborales.

Uno de los centros turísticos más importantes de la República Mexicana es sin duda Cancún, si bien es cierto que Cancún se encuentra entre las ciudades con menos índice de desempleo en el país, también lo es el hecho de que buena parte de esos empleos no son muy duraderos o estables, ya que la mayoría de esos trabajadores de empresas relacionados con la actividad turística carecen de documentos con los cuales puedan defenderse en caso de arbitrariedades por parte de las empresas.

Un ejemplo es el reciente despido de cientos de trabajadores del sector turístico, luego de que las empresas que los contrataron ya no los consideran necesarios porque inicia una baja en la afluencia de visitantes en este destino vacacional.

Pero también los afortunados empleados que mantienen sus puestos de trabajo todavía enfrentan condiciones poco favorables; la mayoría son eventuales y carecen de un contrato que les haga valer su antigüedad en el empleo.

Según estimaciones extraoficiales, solo el 20% de los empleados de los negocios turísticos son considerados como de “planta” y corresponden principalmente a puestos de alto nivel como gerentes, administradores, y ejecutivos, y el 80% restante son “eventuales”.

Datos de la Asociación de Hoteles de Cancún indican que en la zona hotelera, donde se concentra la mayor cantidad de empresas turísticas de la ciudad, laboran cerca de 50 mil trabajadores en forma directa. De manera paralela al éxodo de vacacionistas y al término de la temporada vacacional alta, cientos de trabajadores son despedidos por las empresas que deciden quedarse “solo con el personal requerido”.

Muchas de esas empresas aprovechan el inicio de la temporada baja para otorgar descansos y vacaciones a muchos de sus trabajadores que sí son de planta y que tienen derecho a esas prestaciones, ya que no requieren de su personal al 100%, ante la disminución de la ocupación hotelera. Sin embargo también son enviados a casa los

trabajadores que fueron contratados sólo en forma eventual y por un periodo corto. Se estima que los hoteles, restaurantes, comercios y discotecas, entre otros establecimientos, han reducido a un 10% su personal en los últimos días, al término de las vacaciones de Semana santa y Semana Mayor.

Pero el personal que resulta más afectado es el de las áreas de alimentos y bebidas, ya que los restaurantes y bares disminuyen considerablemente el número de clientes, de lo que se necesita de un menor número de personal que atienda al turismo.¹¹

Todo este fenómeno laboral ha sido reconocido por los miembros de la Asociación de Hoteles de Cancún, la que lo considera una estrategia válida de cualquier tipo de empresa que requiere personal “extra” ante un crecimiento de la demanda de sus servicios. Pero lo que está todavía muy “oscuro” son los términos bajo lo cuales están contratados esos empleados “temporales”.

Muchos de esos empleados, destinados a puestos como recepcionistas, mozos, stewards, meseros, cocineros, jardineros, camaristas, entre otros, a la vez que firman su contrato de trabajo, también plasman su firma en hojas en blanco donde supuestamente se escribiría el contenido una carta de renuncia voluntaria cuando sea necesaria para la empresa, o un documento donde anticipan su “despido” voluntario.

También es el caso de los empleados que son eventuales, pero cada mes tienen que firmar su contrato con vigencia de 29 días, es decir, un día menos de lo que dura un mes, lo cual es otra estrategia más de los hoteles para evitarse el problema con el pago de algunas prestaciones, el reconocimiento de antigüedad o la cobertura de una liquidación en caso de que se prescindan de los servicios de dicho empleado.

Aunque alguno de los empleados “temporales” cuenta con algunas prestaciones como inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las habilidades de las empresas son sorprendentes, sus altas ante la paraestatal son de sólo 15 días, a fin de evitar que cuando se realice una auditoria puedan argumentar que dicha filiación se encuentra en trámite. Son

¹¹ <http://www.larevista.com.mx>

obvias las críticas que muchas organizaciones y especialistas en calidad de trabajo en el sentido que los empleados de la industria turística de Cancún tienen una deficiente capacitación, ya que el despido y recontractación de empleados es permanente y por lo tanto la rotación implica problemas en el servicio que se presta a los turistas.

Además por si fuera poco dichos salarios que se perciben no son en la mayoría de los casos bien remunerados, considerando el alto costo de la vida en esta ciudad donde no se produce nada y prácticamente todos los productos de consumo se adquieren entre otras partes del país y en el extranjero. Esta situación arroja un panorama que podría ser tanto decepcionante para personas que buscan un trabajo estable, pero quizá es menos peor del que ofrecen otras entidades del país en donde ni siquiera es posible encontrar un empleo aunque sea mal pagado. Aún así, las agrupaciones sindicales y los propios empleados, deberían ser más exigentes y valorar mejor su fuerza de trabajo.

4.7 EL TURISMO COMO FUENTE DE TRABAJO

La sostenibilidad social del desarrollo del turismo fue cuestionada más que nunca tras los acontecimientos del 11 de septiembre, cuando el sector de los viajes a nivel mundial sufrió una caída drástica del 10% y de hasta el 30% en algunos países. El empleo en el sector decayó en consonancia. Los gobiernos, los empleados así como los trabajadores discutieron como mitigar el impacto social de la crisis a través de medidas temporales para reducir los costos para las empresas de turismo. Se deben realizar esfuerzos para crear dispositivos a fin de prevenir algunas de las consecuencias sociales negativas de situaciones de inestabilidad en la industria del turismo.

Se calcula que más de dos millones de turistas extranjeros visitan anualmente el país, gastan en su estancia aproximadamente cinco millones de pesos, lo que representa un beneficio de consideración para la economía nacional, como ya lo hemos venido mencionando a lo largo de esta investigación. Sin embargo esta ventaja se pierde en gran parte por los gastos de los mexicanos que visitan el extranjero, es de gran

importancia fomentar entre este sector el deseo de viajar por nuestro país, evitándose las fugas de divisas. Para esto es indispensable que se impulsen los centros turísticos existentes y que se formen otros nuevos, aprovechando lugares adecuados de todo el territorio nacional.

Mediante un esfuerzo común del gobierno y de la iniciativa privada, podrán resolver estos problemas, con la construcción de obras de infraestructura, la creación de hoteles, moteles así como restaurantes que ofrezcan comodidades a los viajeros, superiores a las que puedan esperar en otros países con precios más accesibles. Se calcula que la industria turística actualmente ocupa unos 250,000 trabajadores, de los cuales solamente el 30% están debidamente capacitados.

El papel de la mujer hasta hace unas décadas en la industria del turismo salvo muy raras excepciones, ha sido el de colaborar en determinadas tareas que el hombre no gestionaba directamente. No podemos olvidar que un establecimiento hotelero es una casa muy grande. Derivado de este hecho han sido tradicionalmente las labores de limpieza y atención directa al cliente (generalmente recepción hoy en día) las que han quedado a cargo de las mujeres.

Históricamente y en el periodo en el que nos referimos anteriormente de las posadas y los posaderos, eran las mujeres de éstos quienes atendían a los clientes preparándoles la comida y encargándose de la limpieza de sus aposentos, ropas, etc.

De este modo, podemos señalar que la mujer ha ocupado un papel muy importante desde el principio en el mundo hotelero, llevando realmente el peso de la gestión de los establecimientos. Actualmente la distribución del empleo por sexos en este sector esta muy equiparado ya que el porcentaje de hombres que trabajan en este sector supera a las mujeres en un 7% aproximadamente. Actualmente las empresas han empezado a valorar en gran medida de capacidad de empatía, más propia de los hombres que de las mujeres, que aportan un gran valor añadido en las empresas de servicios fundamentales debido al trato del cliente.

Utilizando la empatía y mantenimiento una buena política de Recursos Humanos, deberemos cuidar y fidelizar a nuestros trabajadores. En este reto, deberemos tener en cuenta:

- *Expectativas de los trabajadores
- *La formación de los trabajadores de la empresa
- *La facilidad de comunicación en el entorno
- *Las políticas y estrategias de motivación
- *Participación a todos los niveles
- *La promoción¹²

Existe un campo amplio para que las mujeres puedan desarrollarse, en esta carrera que requiere de mujeres comprometidas no sólo en lo profesional, sino también en lo familiar, en la que tienen que saber combinar los roles que les toca llevar. La mujer en el sector turístico se ha abierto camino gracias a una nueva actitud de profesionalismo, lo que le ha dado un lugar importante en el turismo en todas sus ramas, gobierno, hotelero y restaurantero, entre otros.

Se comenta que la mujer no desea desbancar al hombre o ser su competencia, sino que busca ser un complemento que lleve a las organizaciones en un lugar preponderante, trabajar en conjunto y fortalecer al sector.

4.8 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contrato de Trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario y esta regulado por los

Artículos 20º y 21º de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

ARTICULO 20

¹² <http://www.uax/INFOTUR/SITUACIONLABORAL>

“Se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo, 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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, produce los mismos efectos.”.

ARTICULO 21

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

La Ley Federal del Trabajo establece que el Contrato Individual de Trabajo, debe formalizarse por escrito estableciendo las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y el salario a recibir por parte del trabajador; siendo los Artículos 24° y 25°, pero además se señala que la falta de esa formalización del contrato laboral por escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios, prestaciones, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, tal como lo establece Artículo 26°.

El derecho civil es aplicado de manera supletoria a las normas derivadas de la Ley Laboral, por lo que el Contrato de Derecho Civil y el Contrato de Derecho de Trabajo existen similitudes en cuanto a los elementos de existencia y los requisitos de validez, a excepción del requisito que se refiere la forma que exija la ley para extornar la voluntad, ya que en el contrato de trabajo basta que la relación exista, sin la existencia del contrato verbal o por escrito, siendo esto suficiente para que el trabajador disfrute de los derechos que se deriven de la Ley Laboral y de su trabajo, es más el Artículo 21° de la

Ley Federal del Trabajo establece la presunción de la relación laboral y de su trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Otra diferencia importante entre el Contrato Civil y el contrato de trabajo consiste en que, en derecho civil se dice que el que afirma esta obligado a probar, situación que no ocurre en derecho laboral, pues el trabajador al plantear su demanda no está obligado a probar, sólo en el caso de que el patrón niegue la existencia de la relación laboral, situación que resulta de mucho riesgo para el patrón pues en caso de que el trabajador pruebe que si existió la relación laboral, el patrón debe ser condenado al pago de tres meses del salario como indemnización, prestaciones proporcionales, salarios caídos y prima de antigüedad.¹³

A continuación mencionare un ejemplo de Contrato Individual de Trabajo del Hotel:

Es intención de las partes facilitar la interpretación de este Contrato, por lo que hacen las siguientes:

DECLARACIONES

I.- Declara el Sr. (ita)-----que en lo sucesivo en el cuerpo de este contrato se denominara el “TRABAJADOR”, que:

- a. Es originario de :
- b. Nació en:
- c. Estado Civil:
- d. Sexo:
- e. Con domicilio en:
- f. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos y capacidad suficientes, así como la práctica e intereses necesarios para el desempeño del trabajo que ha solicitado.

¹³ <http://www.universidadabierta.edu.mx>

II.- Declara (NOMBRE DE LA RAZON SOCIAL DEL HOTEL)_____ que en lo sucesivo en el cuerpo de este contrato se denominara “Patrón”, que:

- A) Es una sociedad mexicana, debidamente constituida de conformidad a las Leyes del país.
- B) Que tiene su domicilio en: KM ____, ZONA HOTELERA, Cancún, Quintana Roo.
- C) Que su actividad principal es: Administración, organiza.
- D) El patrón manifiesta por su parte, tener las facultades legales para obligarse celebrado el presente contrato.

En virtud de lo declarado y para el logro de las finalidades que las partes se proponen, El Contrato Individual de Trabajo por tiempo Determinado lo sujetan al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

Primera.- Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar.

Segunda.- Este contrato se celebra por tiempo determinado, y se dará por terminado sin responsabilidad para ambas partes el día 07 de septiembre de 2004. En virtud de ser un Contrato por Tiempo Determinado, es decir, se trata de un trabajo eventual, pues no constituye una actividad normal o permanente del Patrón que pudiera ejecutarse únicamente con el personal de planta, lo anterior se apoya en el Artículo 37° de la Ley Federal del Trabajo.

Tercera.- El presente contrato obliga a las partes a lo expresamente pactado, por lo que su duración será la que se señala en la Cláusula Segunda que antecede; al concluir el término del mismo la empresa lo dará por terminado con apoyo en lo dispuesto por el Art. 36° de la ley federal del trabajo.

Cuarta.- El Trabajador se obliga a ejecutar su trabajo personal con la intensidad, cuidado y esmero apropiado o, bajo su dirección, dependencia y subordinación, así como cumplir con las ordenes e instrucciones que reciban en todo lo concerniente al trabajo y actividades del puesto de-----.

Quinta.- El Trabajador se obliga a prestar sus servicios en el Km _____, De la Zona Hotelera de Cancún Quintana Roo.

Sexta.- El Trabajador y el Patrón convienen en que este cuenta con la facultad de cambiar al trabajador de lugar o actividad siempre y cuando se le respete categoría y sueldo.

Séptima.- La duración de la jornada de trabajo será de 48 horas semanales. Queda expresamente facultado el patrón, para que de acuerdo a sus necesidades cambie de horario, la jornada o el día de descanso semanal.

Octava.- Cuando la jornada ordinaria de trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar tiempo extra en los términos del artículo. 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia que solo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este contrato y que hayan sido autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes, ya que en todos los casos queda estrictamente prohibido al trabajador que labore tiempo extra, salvo que cuente con permiso escrito de persona autorizada. En ningún caso dichas horas extras excederán de las que autoriza la Ley Federal del Trabajo.

Novena.- El Trabajador, se obliga a marcar la entrada y salida de sus labores, en la tarjeta de control que lleva la empresa en relación a sus empleados, para tener la certeza de los días laborados a la semana y se apliquen los pagos correctos.

Décima.- El patrón se obliga por los servicios personales y subordinados del trabajador, a pagarle a este la cantidad mensual de ----- el pago del

salario se hará en el domicilio de la empresa Km. ____, Zona Hotelera, Cancún Quintana Roo, y en moneda del curso legal.

Décima Primera.- Las partes están de acuerdo y por lo tanto convienen, que en el salario estipulado en la cláusula que antecede se encuentra incluido el pago correspondiente al séptimo día.

Décimo Segunda.- El trabajador tendrá un día de descanso por cada seis días de trabajo.

Décima Tercera.- Son días de descanso obligatorio: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada 6 años, cuando corresponde la transición del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre. Si a juicio de la empresa es necesario que el trabajador preste sus servicios en alguno de esos días, el trabajador se obliga a prestarlos y tendrá derecho a percibir el salario fijado en el Art. 75º de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Cuarta.- El trabajador disfrutará la parte proporcional del periodo anual de vacaciones a que tenga derecho, el que quedara sujeto a lo establecido por el Art. 76º de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte, el trabajador tendrá también derecho al pago de la parte proporcional de la prima vacacional de conformidad a lo que dispone el Artículo 80º de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Quinta.- La empresa pagará al trabajador un aguinaldo equivalente a lo estipulado en el Artículo 87º de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Sexta.- Ambas partes declaran que conocen sus obligaciones y prohibiciones, por lo que respecta al patrón los Artículos 132º y 133º de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere al trabajador los Artículos 134º y 135º de dicho ordenamiento legal.

Décimo Séptima.- El trabajador manifiesta haber recibido copia del reglamento interior de trabajo y se obliga a respetar lo establecido en su contenido.

Décimo Octava.- El trabajador esta obligado a someterse a los exámenes médicos que determine la empresa, negarse a ello, será causa suficiente para ser separado de su trabajo sin responsabilidad del patrón.

Décima Novena.- Las partes convienen que lo no previsto en este contrato, se regirá por la Ley Federal del Trabajo de aplicación general, y para su interpretación, observancia, ejecución y cumplimiento se someten a expresamente a la competencia y jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Leído que fue en voz alta y en forma integra el presente Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado y sabedores las partes que en el intervienen de su alcance y consecuencias jurídicas, lo ratifican y firman por duplicado para constancia y voluntad de obligarse recíprocamente en sus términos, este 01 de Julio de 2004 en la Ciudad de Cancún Quintana Roo.

4. 9 ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Al analizar el contrato individual de trabajo transcrito, podemos indicar que el mismo reúnen todos los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo, es decir, es por escrito, donde se mencionan patrón y trabajador, la prestación de un trabajo o de un servicio, que es un trabajo personal y subordinado, y la existencia del pago de un salario por la realización del trabajo, pero además se indican las condiciones de trabajo, que no existan contratos colectivos aplicables, que se hicieron dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Ahora bien, en el presente caso estamos en presencia de un contrato por tiempo determinado, tal como lo establece la cláusula Segunda del mismo, que a continuación transcribo:

SEGUNDA- Este Contrato se celebra por Tiempo Determinado, y se dará por terminado sin responsabilidad de ambas partes el día 7 de Septiembre de 2004.

En virtud de ser un contrato por tiempo determinado, es decir se trata de un trabajo eventual, pues no constituye una actividad normal o permanente del patrón que pudiera

ejecutarse únicamente con el personal de planta, lo anterior se apoya en el Artículo 37° de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, es necesario que se haga un estudio del Artículo 37° de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

ARTICULO 37 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

En este orden de ideas, al estudiar el contrato individual de trabajo de antecedentes, apreciamos que en la cláusula segunda donde se asienta como motivo para que el contrato sea por tiempo determinado, es que se trata de un trabajo eventual, pues no constituye una actividad normal o permanente del patrón que pudiera ejecutarse únicamente con el personal de planta, encuadrando entonces en lo que establece la Fracción I del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

En forma personal manifiesto que la razón señalada para considerar que se trata de un trabajo eventual, pues no constituye una actividad normal o permanente del patrón que pudiera ejecutarse únicamente con el personal de planta, no se encuentra dentro de lo justificable jurídicamente, pues un mesero siempre será necesario en un Restaurant, pero también es justificable materialmente para un patrón de un Hotel que tenga Restaurant, que tenga esa clase de trabajos eventuales, ya que la experiencia nos marca que cuando hay vacaciones estudiantiles, de fin de año y de verano, los hoteles tienen mayor clientela (temporada alta) y en otros lapsos (temporada baja), el trabajo en los hoteles y en los Restaurantes de los mismos, por necesidad disminuye, es decir, tiene menos necesidad de meseros, que es el ejemplo que estamos llevando y entonces sería injusto que los propietarios de los Hoteles con Restaurantes, tuvieron obligación de continuar con el número de meseros que no le son necesarios en la temporada baja, por

lo tanto, considero que es indispensable que los legisladores, previos estudios al respecto (panorama de los trabajadores en el Sector Turístico) hagan las modificaciones a la Ley para que verdaderamente se establezcan contratos de trabajo legales y no leoninos, protegiendo sobre todo al trabajador, pero dándole margen necesario a los patrones, para que puedan contratar trabajadores para las temporadas altas de turismo con contratos reales y legales que no afecten su credibilidad del motivo por lo que contratan eventualmente a un trabajador.

Una vez que se terminó la temporada, los patrones y los trabajadores obran como si ya hubieran concluido ahí sus obligaciones y los derechos.

Sin embargo el trabajador, que es un trabajador de planta, tiene derecho a volver en la siguiente temporada a ocupar el mismo puesto en las condiciones asignadas a ese trabajo, con la seguridad que este será admitido nuevamente en el empleo. Por su parte el patrón tiene la obligación de recibir y dar la ocupación que le corresponde a aquel trabajador.

El trabajo de planta es el que se desempeña de manera normal o necesaria y permanente en la empresa.

Normal o necesario es el trabajo sin el cual la empresa se paralizaría o dejaría de funcionar, La permanencia la sustenta en Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no significa que el trabajo que preste día tras día, momento tras momento, sino más bien de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos”.¹⁴

El Maestro de la Cueva, solía citar, que jamás puede considerarse al trabajo de temporada o cíclico como trabajo eventual, porque es un trabajo normal o necesario o permanente, un trabajo de planta, Es decir, la fuente de trabajo necesita de él en determinadas temporadas del año.

Este trabajo de periodos de tiempo fijo contribuye a mantener la actividad en la empresa, a realizar los fines de la negociación.

¹⁴ DÁVALOS MORALES José, “Tópicos Laborales”, segunda edición actualizada, edit.Porrúa, México 1998

CONCLUSIONES

PRIMERA. Aún antes de la serie de sucesos que han impactado al turismo en México y al mundo, los destinos turísticos competían aguerridamente por atraer un mayor número de turistas. La competitividad del turismo no es cosa nueva, sin embargo, al menos en México no existen indicadores lo suficientemente esparcidos entre los tomadores de decisión que permitan identificar la competitividad de los destinos mexicanos, tanto entre ellos como en comparación con los destinos del extranjero.

Con esta idea en mente, la Secretaría de Turismo impulsó un estudio con una empresa privada especializada para que se laboren una serie de indicadores de competitividad en la industria hotelera de los destinos de México y se realizan comparaciones referenciadas a nivel nacional e internacional.

Por otro lado se podría decir que la industria hotelera no es la totalidad del turismo, lo cual es cierto. Pero también es cierto que al conocer los parámetros en los que se mueve la industria hotelera en un destino se ven reflejados de alguna manera los niveles de otras actividades de servicios turísticos, como son agencias de viajes, arrendadoras de automóviles, establecimientos de alimentos y bebidas, aerotransportes, autotransportes, establecimientos de hospedaje, entre otras.

SEGUNDA.- La gran mayoría de los empleados, así como directivos o encargados de los hoteles necesitan capacitación independientemente del nivel que tengan, las deficiencias existen en las diferentes áreas de trabajo desde un administrador hasta un mesero, conviene entonces implementar programas de capacitación de manera general, ya que el crecimiento de la productividad depende de eso.

La capacitación no solo debe limitarse a las situaciones que necesitan ser corregidas, sino prevenidas, pues probablemente nunca se lograrán al máximo los objetivos de la empresa. Pero si se utiliza la capacitación como una vía de comunicación permanente, habrá más y mejores posibilidades de que la empresa funcione sin problemas con su personal y por ende brindarán un mejor servicio. Aún cuando se invierta mucho tiempo,

dinero y esfuerzo en seleccionar a un empleado, el trabajo será inútil si no se respalda ese buen comienzo con un programa de capacitación constante, pues la capacitación es el factor más importante para la obtención de mejores resultados en la productividad y en la calidad de servicios.

TERCERA.- Se concluye diciendo que la empresa actual como unidad social y económica requiere, en el nuevo marco de la evolución tecnológica personal altamente calificado, para lo cual es necesario reconvenir, cambiar las actitudes y rendimiento del trabajador mediante una constante preparación y adaptación de los hechos que suceden: Dicha preparación solamente se puede lograr si todos, gobierno, empresa, directivos, trabajadores, nos concientizamos sobre la importancia del saber más, de implementar nuestra capacidad creativa, innovadora y de esfuerzo, de la enorme responsabilidad en su manejo por todos y cada uno de los interesados.

CUARTA.- Como objetivos principales para beneficiar a los trabajadores podemos mencionar: Impartir educación técnico-profesional a los trabajadores hoteleros, turísticos y gastronómicos, así como desarrollar programas de complementación, profesionalización, especialización y recalificación del personal. Realizar trabajos de investigación y análisis de los factores que inciden en el sector hotelero, turístico y gastronómico, como aportes a las soluciones necesarias. Mantener una información actualizada sobre la fuerza de trabajo empleada y la disponible para integrarse a puestos de trabajo. Prestar asistencia técnica a los empleadores en las áreas de evaluación del personal, selección, análisis de puestos etc.

QUINTA.- Resulta cuestionable el hecho de la legislación laboral no haya sido reformada desde hace mucho tiempo, ya que las relaciones laborales involucran como sujetos de derecho a los trabajadores y patrones, pero también al gobierno mismo que es el que se encarga de la aplicación de la ley, sin olvidar la función tan importante que realizan los sindicatos de trabajadores, sindicatos de patrones y organismos empresariales; por lo que la vigencia de la ley depende de que sea acorde a las circunstancias actuales y ello implica un desarrollo constante.

SEXTA- La protección y defensa de los derechos de los trabajadores no sólo se limita a las relaciones laborales, determinando obligaciones a los patrones y defendiendo el procedimiento que deben respetar y aplicar las autoridades de trabajo, sino que además impone obligaciones a otras autoridades para lograr su finalidad, es decir, el hombre debe ser el fin de las leyes e instituciones, pues no tendría razón de ser el recaudar impuestos por las autoridades fiscales, sino los destinara para los servicios de los ciudadanos; tampoco se justificaría la existencia del I.M.S.S o INFONAVIT, si éstos no proporcionarían beneficios a los trabajadores.

SÉPTIMA- Mediante un esfuerzo en común del gobierno y la iniciativa privada, se podrían resolver diferentes problemas que enfrenta la industria hotelera, con la construcción de obras de infraestructura, y la creación de hoteles, moteles y restaurantes, que ofrezcan comodidades a los viajeros, superiores a las que puedan esperar en otros países, la industria hotelera se elevaría y por consiguiente la creación de nuevas fuentes de trabajo.

OCTAVA- Hoy en día, las organizaciones que aspiren a sobrevivir en el mercado hotelero cada vez más exigente, tendrá que tener un diálogo permanente con sus clientes y empleados para poder conocer las necesidades del mercado y retroalimentarse; la exigencia de hoy es abandonar la vieja paradigma de gerencia y poder, ya que la capacidad de aprender puede llegar a ser la única ventaja competitiva.

También debe tenerse en cuenta que un servicio de calidad tiene éxito cuando hay una combinación de retribución y fe por parte de la empresa, la confianza de los empleados nos lleva a la lealtad con gran excelencia en el servicio.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, “Teoría General de Derecho Administrativo”, Segundo Curso, Editorial Porrúa, México 1989.
1. BRICEÑO RUIZ Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, Editorial Harla, México 1985.
2. CARBONELL, Miguel, Oscar Cruz, Karla Pérez Postilla, “Constituciones Históricas de México”, Compiladores, Impresiones Aldina S.A., Editorial Porrúa 2002.
3. CARPIZO, Jorge, “Constitución Mexicana de 1917”, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 1997.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, “El Nuevo Derecho del Trabajo en México, 1ª Edición 1997, Editorial Trillas, Primera Reimpresión 2000.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, “40 Lecciones de Derecho Laboral” Editorial Trillas, México 2001.
6. DÁVALOS MORALES, José, “Derecho del Trabajo I”, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1994.
7. DÁVALOS MORALES, José, “Tópicos Laborales”, 2ª edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1986.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Undécima Edición, Editorial Porrúa, México 1996.
9. DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I, Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1996.
10. DE LA TORRE, Oscar, “El Turismo como Fenómeno Social”, Editorial Fondo de la Cultura Económica, México 1982.
11. DELGADO MOYA, Rubén, “El Derecho Social del Presente”, Editorial Porrúa, México 1977.
12. DE LOJENDIO, Ignacio, “El Derecho de la Revolución”, Madrid, 1941.
13. FERNÁNDEZ ALVÁREZ, José, “Curso de Derecho Administrativo Turístico, Editorial Nac. San Agustín, 5, Madrid.
14. FRISCH Pillipp, W y J.A González Quintanilla, “Metodología Jurídica en Jurisprudencia y Legislación”, Editorial Porrúa, México, 1992.
15. GARCIA MAYNEZ, Eduardo “Introducción al Estudio del Derecho” Trigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1984.

16. GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 1998.
17. ICAZA, Francisco, "Conquistadores y Pobladores de la Nueva España"
18. LEIONES COMPLECE, Lambertine, "Técnica Hotelera", Ecasa, Primera edición
19. MIRELES VAZQUEZ, Alfredo, "Concientización Turística", Editorial Limusa, México 1988.
20. MUÑOZ RAMOS, Roberto, "Derecho del Trabajo", Instituciones Tomo II, Editorial Porrúa, 1983.
21. NINO, Carlos S, "Introducción al Análisis del Derecho", Editorial Ariel, Barcelona, 1983
22. OLVERA QUINTERO, Jorge, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México 2001.
23. PÉREZ BONIN, Enrique, "Tratado Elemental de Derecho Turístico", Editorial Daimon, 1978
24. RAMÍREZ CAVAZA, César. "Modelo de capacitación Empresarial" México 1988.
25. ROMERO, Héctor Manuel, "Crónica Mexicana del Turismo I" (Un recorrido por sus circuitos prehispánicos), Editorial Porrúa, México, 1977.
26. SCHMITT, Carl, "Teoría de la Constitución", Alianza Editorial, México 1961
27. SUÁREZ VAZQUEZ, Rafael, "La Hotelería de Carne y Hueso", Panorama Editorial, Primera Edición, México 1992.
28. TENA RAMÍREZ, Felipe, "Derecho Constitucional Mexicano", Editorial Porrúa, México 1995.

29. TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1981.
30. VALADES, José, "El Porfirismo", Editorial UNAM, México 1941.
31. VERNENGO, Roberto. "Teoría pura del derecho". México, 1991

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición 109, Editorial Porrúa, México 1995.
2. Ley Federal del Trabajo, (comentada) 68ª Edición, Editorial Porrúa, México 1992.
3. Ley Federal del Turismo, Novena Edición Editorial Porrúa, México 1995.
4. Ley de Turismo del Estado de Quintana Roo, Periódico oficial del Estado, 1998.
5. Reglamento de Atención al Turista para el Municipio de Culiacán, Sinaloa, 1992.
6. Ley para el Control de Venta y Consumo de Bebidas Alcohólicas en el Estado de Quintana Roo, 1991.
7. Reglamento de Hoteles y Casas de Huéspedes del Gobierno del Estado de Veracruz, 1931.
8. Reglamento de Salud del Estado de México.

OTRAS FUENTES

1. Tesis Jurisprudenciales, Semanario de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2. Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones.
3. Enciclopedia Jurídica Omeba. T.XXVI. Bibliografía Argentina. 1969
4. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Vigésima Edición, Tomo VIII, Editorial Heliasta, Argentina 1986.
5. Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Trigésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1991.
6. Diccionario Jurídico Mexicano, 2ª ed. Editorial Porrúa- UNAM, México 1988.
7. FERNÁNDEZ DE LEÓN, Jorge, Diccionario Jurídico, Tercera Edición, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1972.
8. OBREGÓN HEREDIA, Jorge, Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, México 1982.
9. <http://correo.udlap.mx/patydomhoteles/hr211/hoteles/clasificación/sd009.htm>
10. <http://www.kiskeya-alternative.org/cangonet/99/0203htm>.
11. http://www.compendio-histórico.com.mx/la_hotelería-azteca.htm.
12. <http://www.scjn.gob.mx/historia7origenes/constitución-1917.htm>
13. <http://segob.qroo.gob.mx/Trabajo>
14. <http://www.cimacnoticias.com7noticias/02>
14. <http://www.uax/INFOTUR7SITUACIÓN> LABORAL.