

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO



UAGro

FACULTAD DE TURISMO
MAESTRÍA EN CIENCIAS:
GESTIÓN SUSTENTABLE DEL TURISMO

LA PARADOJA JURÍDICA DEL DERECHO A LAS VACACIONES

Tesis

Que para obtener el Grado de Maestría en Ciencias:
Gestión Sustentable del Turismo

Presenta:

CINTHYA MARGARITA RUIZ DELGADO

Director

Dr. Ángel Ascencio Romero

Codirector

Dr. Roger Joseph Bergeret Muñoz

Asesor

Dr. Audel Sánchez Infante

Acapulco, Gro. Enero de 2019



AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a DIOS nuestro SEÑOR, por haberme permitido ingresar y cursar la Maestría en Ciencias: Gestión Sustentable del Turismo (MCGST) y por haber puesto en mi camino a los Doctores y al personal administrativo de la Facultad de Turismo de la UAGro, con quienes aprendí no solo académicamente, sino también en valores.

A mi familia: Francisco de Jesús Ruiz Durán, Gloria Delgado Rodríguez, Aline Anett Ruiz Delgado, Francisco de Jesús Ruiz Delgado y Aline Camila Cornejo Ruiz (papá, mamá, hermana, hermano y sobrina), que desde que les comenté que ingresaría a la maestría, me apoyaron incondicionalmente, me echaron porras, me dieron ánimos en mis momentos de flaqueza y caminaron conmigo hasta el final de este proyecto. Y a mi cuñado Mario Jesús Núñez Brito, que me brindó su apoyo y contribuyó con su granito de arena para irme de movilidad.

A mi cuerpo tutorial: Dr. Roger Joseph Bergeret Muñoz, Dr. Ángel Ascencio Romero, Dra. Ana Yolanda Rosas Acevedo, por su paciencia, consejos y experiencia. Sin ustedes, esto no sería posible. ¡MUCHAS GRACIAS!

Al Dr. Roger Joseph Bergeret Muñoz, que puso su confianza en mí y ha sido mi guía y mi ejemplo a seguir en la investigación en el Turismo; asimismo, por su intervención para la aceptación de mi movilidad académica en la Universitat de Girona, España.

Al Dr. Ángel Ascencio Romero, por su experiencia en el Derecho Laboral, por sus atenciones, su apoyo y por ser una excelente persona, al igual que su hija Noemí.

A la Dra. Ana Yolanda Rosas Acevedo y al Dr. Audel Sánchez Infante, quienes me aconsejaron, asesoraron, guiaron y son expertos en metodología de la investigación. Por estar al pendiente de los avances y apoyarme.

A la M. C. Mónica Corazón Gordillo Escalante, quien me ha brindado su amistad, sus consejos y apoyo incondicional.

Al Dr. Alejandro Quintero León, por darme su amistad y por siempre ayudarme y aclarar mis dudas.

Al Dr. Delfino Daniel Ortíz Guzmán, por sus conocimientos, su amabilidad y por todo su apoyo.

Al Dr. Alfonso de Jesús Jiménez Martínez, por apoyarme, aconsejarme y animarme en seguir en este camino de la investigación.

Al Dr. Melchor Orozco Bravo, quien me apoyó, estuvo al pendiente y es parte clave de los congresos de la AMIT y del Galeón de Manila. Gracias por todo su apoyo durante este proyecto y, sobre todo, en la movilidad.

A la M. A. Claudia Arroyo Salinas, quien fue parte fundamental de mi ingreso a la MCGST, al ser la primera persona con quien traté y de quien recibí toda la información, su amistad y su apoyo para ser parte de la V Generación de este excelente posgrado. ¡Gracias!

Al M. A. José Antonio González Cuevas, por brindarme su apoyo y aclarar con paciencia, todas las dudas que surgieron durante todo este tiempo, por nunca dejarme sola en este camino y ayudarme a dar solución a los inconvenientes que se presentaron.

A la M.C. Elizabeth Orihuela Aguilar, quien, desde el inicio de la maestría, me guió, aconsejó y me apoyó en todos los trámites administrativos, a fin de que este proyecto pudiera culminar exitosamente.

A la M.C. Elia Cuevas Moctezuma, a quien desde hace años conozco y es una gran persona. Gracias por su cariño, apoyo, consejos y amistad.

A la UAGro, por tener posgrados pertenecientes al PNPC del CONACyT y dar oportunidad a muchas personas para superarse académicamente.

A CONACyT, por haberme otorgado la Beca Nacional, que representó una bendición para mi familia y para mí y por la oportunidad de hacer la movilidad fuera del país, en coordinación con la Facultad de Turismo.

Al M. D. José Manuel Linares Espil, que desde que lo conocí, hemos logrado cosas inimaginables y somos equipo “Colgate.” Por ser mi brazo izquierdo y yo su brazo derecho. Por caminar juntos de la mano y abrir caminos que de pronto, no han sido fáciles. Gracias por ser tú y gracias de corazón, por todo tu cariño y apoyo.

A mis amigos de corazón: Sandra Castro, Yheniva Rosas, Alejandro Rivera (mi “hijo” siempre al pendiente de todo y cumpliendo al 100% con su sonrisa única), Alan Sevilla, Jesús Hernández y mis niñas Yuxilt, Ana Karen y Maryfer, que siempre me apoyaron en los momentos en que no podía estar presente y entraron “al quite.” Por seguirme apoyando y brindarme su amistad y su cariño. ¡LOS AMO! ¡GRACIAS POR ESTAR CONMIGO;

Al Ing. Marcos Efrén Parra Moronatti, por ser la persona que Dios puso en mi camino y es una bendición; por apoyarme en todo momento y proporcionarme la información necesaria para lograr los resultados presentados en esta investigación. Sin él, no hubiese sido posible lograrlo. ¡GRACIAS!

A mi ángel del cielo: Arturo Quiñones Salgado (QEPD), quien apoyó mi decisión de ingresar la maestría, me ayudó a estudiar y a entender el pensamiento matemático, desvelándose conmigo un día antes del examen de admisión y cuando hacía mis tareas. Por animarme y darme su amor incondicional. Hoy no está físicamente, pero está siempre a mi lado y en mi corazón. Y a toda la familia Quiñones Salgado, que todo este tiempo han estado al pendiente de mí y me cobijaron como una hija. Les correspondo en su amor. Gracias por su apoyo y por sus oraciones diarias.

A RMVS, por brindarme su apoyo y su amistad, por ser una bendición, por estar siempre al pendiente de mis estudios y superación profesional y por proporcionarme algunos medios para hacer posible la realización de este proyecto de vida.

A todas las personas que durante este tiempo conocí y me apoyaron siendo una bendición: Manuel Ruz, (excelente chico que me ha brindado su amistad y apoyo); César Cruz (quien “por casualidad” apareció y no dejó de apoyarme desde que supo de este proyecto, me ayudó incondicionalmente y estuvo al pendiente de cada detalle); Junior Castro (gran amigo de la preparatoria, quien me recibió en su piso en Barcelona); Julio Gallegos (El Español que me abrió las puertas de su casa durante mi estancia en Girona y que me brindó su amistad); Marisol Godard (una linda chica Francesa que tiene un corazón de oro y con quien tengo una linda amistad). Son parte de mi vida. De corazón: ¡GRACIAS!

A mis compañeros de la Generación 2016-2018 de la MCGST, con quienes conviví y compartí grandes experiencias y conocimientos; porque estuvimos juntos incondicionalmente, en las buenas y en las malas y con quienes tengo una muy linda amistad. ¡GRACIAS!

DEDICATORIA

A ti, mi SEÑOR DIOS, por todas tus bendiciones y amor infinito. Por darme vida, salud y capacidad para iniciar y terminar este proyecto profesional. Porque “Si tú estás conmigo, ¿Quién contra mí?”

En especial, a la FAMILIA RUIZ DELGADO: MI FAMILIA QUE AMO Y MI TODO.

ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
GLOSARIO	v
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO 1	1
ANÁLISIS DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES	1
1.1 Justificación.....	1
1.2 Planteamiento del Problema	5
1.3 Hipótesis	6
1.4 Variables.....	6
1.5 Objetivos	6
1.6 Marco Teórico	7
1.7 Teorías relacionadas al estudio del ocio y las vacaciones.....	12
CAPÍTULO 2	17
EL DERECHO AL OCIO Y A LAS VACACIONES.....	17
2.1 Conceptos de ocio, tiempo libre y vacaciones y sus diferencias.....	17
2.2 Concepto de Paradoja.....	27
2.3 La Paradoja Jurídica	29
CAPÍTULO 3	39
EL ORIGEN DEL DERECHO A LAS VACACIONES Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.....	39
3.1 Marco histórico del derecho a las vacaciones en México	39
3.1.1 Antecedentes y origen de las vacaciones en México.....	39
3.2 NORMATIVIDAD JURÍDICA	43

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y el Derecho al Descanso	43
3.2.2 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931	55
3.2.3 Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970 y el Derecho a las Vacaciones	55
3.2.4 Documento Acapulco OMT de 1982.....	56
(Adoptado por la reunión mundial de turismo, reunida en Acapulco, del 21 al 27 agosto de 1982).....	56
3.3 Prima vacacional	69
3.4 Tiempo de vacaciones	70
CAPÍTULO 4	76
ANÁLISIS CRÍTICO DEL DERECHO A LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LOS HOTELES DE CINCO ESTRELLAS EN ACAPULCO .	76
4.1 Trabajadores de la hotelería en Acapulco	76
4.2 Hoteles de cinco estrellas en Acapulco	78
4.3 Antigüedad de los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas en Acapulco	80
4.4 Análisis de la legislación mexicana en relación al derecho de las vacaciones de los trabajadores y una comparación con la legislación española	83
RESULTADOS	89
CONCLUSIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
ANEXO.....	107
CUESTIONARIO	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía de las Necesidades Humanas	5
Figura 2 Los Países con el mejor salario mínimo... y México	35
Figura 3. Los Sueldos Mínimos más Altos	36
Figura 4. Días de Vacaciones en México.....	70
Figura 5. Días de Vacaciones por Ley	75
Figura 6. Días de Vacaciones Ganados.....	75
Figura 7. Zona Dorada de Acapulco.....	89
Figura 8. Patrones en la Hotelería en Acapulco.....	91
Figura 9.Trabajadores que Cotizan para el IMSS en la Hotelería en Acapulco	91
Figura 10. Patrones de Hoteles de Cinco Estrellas en la Zona Dorada de Acapulco.....	92
Figura 11. Trabajadores de los Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada de Acapulco, que Cotizan ante el IMSS	92
Figura 12. Trabajadores encuestados del Hotel Gran Plaza.....	94
Figura 13. Trabajadores Encuestados del Hotel Emporio Acapulco	94
Figura 14. Trabajadores Encuestados del Hotel Calinda Beach Acapulco.....	95
Figura 15. Trabajadores Encuestados del Hotel Fiesta Americana.....	95
Figura 16. Trabajadores Encuestados del Hotel Grand Hotel Acapulco	96
Figura 17. Trabajadores Encuestados del Hotel Copacabana Beach Acapulco.....	96
Figura 18. Trabajadores que tienen Derecho a Vacaciones	97
Figura 19.Temporadas del Año en que los Trabajadores Encuestados Disfrutaron de sus Vacaciones	97
Figura 20. Opciones de los Trabajadores Encuestados en Relación a sus Vacaciones....	98
Figura 21. Razones por las que los Trabajadores Encuestados no salieron de Vacaciones	98
Figura 22. Países de la OCDE con Jornadas Laborales más Extensas.....	99

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Días de Vacaciones en el Mundo.....	71
Cuadro 2. Días de Vacaciones en México, según la Antigüedad de los Trabajadores...88	
Cuadro 3. Comparación de Salarios Mínimos Generales Diario y Mensual entre México y España	88
Cuadro 4. Antigüedad y Días de Vacaciones de los Trabajadores Encuestados.....	93

GLOSARIO

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
LFT	Ley Federal del Trabajo
CE	Constitución de España
ET	Estatutos de los Trabajadores en España
OMT	Organización Mundial del Turismo
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
EE. UU.	Estados Unidos de Norte América
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
UAGro	Universidad Autónoma de Guerrero
MCGST	Maestría en Ciencias: Gestión Sustentable del Turismo
CONACyT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
PNPC	Programa Nacional de Posgrados de Calidad

RESUMEN

Los seres humanos tienen necesidades que satisfacen conforme van creciendo; asimismo, tienen obligaciones y derechos como el del ocio y el de las vacaciones. Ante el hecho del disfrute de su derecho a las vacaciones, los trabajadores que prestan servicios turísticos en hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada de Acapulco y que cuentan con prestaciones de ley, se encuentran con la paradoja de que no pueden disfrutarlas debido a varios factores como el número de días al que tienen derecho según su antigüedad, la capacidad económica, los periodos vacacionales, etcétera. El objetivo de esta investigación, es analizar desde la perspectiva jurídica, el derecho a las vacaciones y su regulación en México, cuyo resultado sea construir un modelo conceptual del derecho a las vacaciones sobre la base de los fundamentos teóricos y aquellas cuestiones que requieren investigación, mediante un estudio retrospectivo parcial, transversal, descriptivo y observacional, con matriz de clasificación de encuesta descriptiva.

Palabras claves: Turismo. Derecho a las vacaciones. Paradoja. Marco jurídico.

ABSTRAC

Humans have needs that satisfy as they grow, they also have obligations and rights such as leisure and vacation. Before the fact of the enjoyment of their right to vacations, the workers who provide tourist services in hotels of five stars of the Golden zone of Acapulco and that count with benefits of law, they find themselves with the paradox that they can not enjoy them due to several factors such as the number of days to which they are entitled, according to their age, economic capacity, vacations periods, etc. The objective of this research is to analyse from a legal perspective, the right to vacation and its regulation in Mexico, whose result is to build a conceptual model of the right to vacations based on the theoretical foundations and those issues that require research, through a retrospective and observational study, with a descriptive survey classification matrix.

Keywords: Tourism. Right to vacations. Paradox. Legal framework

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos, desde su nacimiento, tienen necesidades que deben ser cubiertas conforme se va necesitando y a medida que van creciendo; estas necesidades son cubiertas y se satisfacen por ellos mismos o a través de terceras personas, según la naturaleza de cada una. Asimismo, tienen derechos que los benefician y obligaciones que cumplir y, al hablar de los derechos, uno de ellos es el derecho inherente al ocio y particularmente, el derecho a las vacaciones.

La evolución de los seres humanos (Darwin, año; Lamarck, año y Wallace, año), ha sido una constante de cambios, siempre en la satisfacción de deseos y necesidades, desde su nacimiento el bienestar de éstas, han tenido que ser cubiertas conforme se va requiriendo, y a medida que van creciendo, éstas se vuelven más complejas, según la naturaleza de cada una.

Cabe hacer mención sobre la pirámide de Maslow, que es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra “A Theory of Human Motivation” (Una Teoría sobre la Motivación Humana) de 1943, en la que obtuvo una importante notoriedad, en el ámbito de la psicología y en el empresarial del marketing o la publicidad. Formuló en su teoría, una jerarquía de necesidades humanas y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Con la postulación de Maslow representada en su pirámide, nos muestra cómo el ser humano en la medida que dispone del tiempo para la realización de las mismas, requiere del Reconocimiento para llegar a la Autorrealización, sin duda ese tiempo se ve compensado con el tiempo libre o de ocio. Para el autor Alejandro Mantecón en su libro de La Experiencia del Turismo, un estudio sociológico sobre el proceso turístico-residencial (2008), las estructuras de división del trabajo que surgieron en el Mediterráneo oriental con las primeras micro civilizaciones mesopotámicas, cuando una elite de poder guerrero-sacerdotal no trabaja a la vez que se apropia de una parte de los excedentes

producidos por la mayoría, dando lugar a formas prototípicas del ocio. El aumento de la complejidad intensificó la dicotomía entre ocio y trabajo, de tal modo que, en la políticamente más avanzada de las civilizaciones de la Antigüedad, la de la Grecia del siglo v a. C., se halla un sistema social en el que la distinción entre “ciudadanos” y “esclavos” se torna fundamental para comprender su concepción sobre el sentido del ocio. La posesión del ocio manifestaba la pertenencia a una casta, la de ser un ciudadano varón. Pero al considerar este sistema como una totalidad cerrada se advierte que la recíproca exclusión entre el ocio y el trabajo no era tal, pues la existencia del segundo posibilitaba al primero. La consideración del ocio como un signo de distinción social, y del ocio turístico como un indicador de la calidad de vida en las sociedades contemporáneas hunde sus raíces tiempo atrás.

La realización de las actividades del ocio en el tiempo libre que, como un derecho, ha sido logrado por las luchas de aquellas sociedades cuyo desarrollo industrial y comercial es caracterizado por la designación de tiempos para la producción o distribución de mercancías. Los trabajadores, históricamente han luchado por el derecho a un tiempo libre necesario para el desarrollo de las aptitudes del hombre.

Para tener derecho a un tiempo libre, en el cual están presentes las actividades del ocio, se han generado diversas luchas que los trabajadores han llevado a efecto para su obtención, triunfos que en acuerdos nacionales e internacionales han sido reconocidos como derechos para las personas.

Por lo anterior, se genera la siguiente pregunta: ¿Cuál es el significado del trabajo para el ser humano? Las relaciones entre los seres humanos y el trabajo, comprenden diversas facetas. El trabajo es necesario para asegurar la existencia material, para ganar dinero y a su vez, implica esfuerzos; pero también ofrece un medio de expansión de las propias fuerzas y capacidades humanas de forma útil, de creatividad, de enriquecimiento de la existencia personal de ampliación de horizontes. La confianza en sí, la estima, el orgullo, los objetivos y la satisfacción existencial están estrictamente ligadas al trabajo: ellos constituyen una reivindicación de los seres humanos en relación a este. Más el

mundo moderno de trabajo, no tiene cómo satisfacer a todas éstas ansias y deseos. La historia de la humanidad, no fue nada más que una historia del trabajo.

En los tiempos antiguos, esto era sinónimo de maldición, de amenaza: "...tú ganarás el pan con el sudor de tu frente..." A continuación, surgirán los reformadores que difundirán la idea de vocación y dignidad del trabajo: ¡Ocuparás la tierra y la sembrarás!" Nace una nueva moral del trabajo: la moral protestante que se fundamenta en la necesidad de trabajar, en la eficiencia, en el sentido del orden, del celo y de la disciplina. Este concepto positivo del trabajo acabó creando la dinámica de nuestra sociedad industrial, que se basa en la eficiencia productiva y concede la primacía del racionalismo técnico-económico. Una sociedad de producción, abierta a la competencia, animada por el motor del suceso y presa al bienestar material. Una sociedad donde el culto al trabajo debe generar el 75% de crecimiento progreso y el confort material, en que la educación y la formación técnica giran en torno de la profesión, en que el ocio es considerado como un tiempo de reposo y de consumo y la jubilación como salario bien merecido de una vida de labor.

Las consecuencias del advenimiento de la sociedad industrial fueron el bienestar material y la eliminación de la pobreza. Los progresos fueron de dos órdenes: aumento de los salarios y reducción del trabajo. Estos dos índices de medida del bienestar se convirtieron en una profesión de fe de la sociedad industrial. Los resultados son formidables: desde el siglo XVIII y hasta el inicio del siglo XIX una gran parte de la población trabajaba de 4,000 a 4,500 horas por año y una parte, inclusive, 15 horas por día, 7 días por semana, el número de horas de trabajo se establece, en el momento, en los países industrializados, entre 1,700 y 2,100 por año. La ganancia en tiempo libre fue, por lo tanto, considerable. De 1900 a 1940, 75% de la productividad fueron empleados en la reducción del tiempo del trabajo; a partir de 1940 y hasta 1980, fue transformado en salarios, en la proporción de 80% a 90% Estos progresos y estas ventajas son incuestionables y nadie estaría dispuesto a renunciar a las mismas. Pero no se puede ignorar también que las inconveniencias del avance de la industrialización.

Ante la necesidad de los trabajadores a tener días de descanso, en los que podían realizar actividades de ocio en su tiempo libre y ante los cambios políticos, económicos y sociales, entre otros; también se dio la necesidad de vacacionar en otros lugares y disfrutar de los paisajes, de la gente con la que podía haber intercambio de cultura y aprender cosas nuevas. Sin embargo, el derecho al descanso y a las vacaciones hoy en día, se ha convertido en una paradoja al no ser ejercitado de manera completa y consciente; ya que factores como el económico principalmente, han influido en que los trabajadores deban quedarse en sus lugares de residencia, haciendo otro tipo de actividades como organizar y limpiar la casa, realizar un trabajo extra para tener más ingresos porque aun cuando sus vacaciones están pagadas, no les alcanza para pagar una estancia fuera, o porque sus días de vacaciones no coinciden con los del resto de la familia, entre otros.

CAPÍTULO 1

ANÁLISIS DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES

1.1 Justificación.

El trabajo de investigación está enmarcado dentro del ámbito del Derecho Constitucional y el Derecho Laboral, en el que se involucran aspectos relacionados con las vacaciones, el derecho a recibirlas y el pago de las mismas, que se involucran dentro de un marco legal en la industria turística y de prestación de servicios turísticos. Existen aspectos legales que deben tomarse en cuenta, por lo que se debe hacer una referencia de todas las leyes que tienen relación con el tema, de las cuales se encuentran las bases teóricas de los conceptos del tema de investigación.

Se hizo un análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 05 de febrero de 1917; la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 y de la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970, que regulan el derecho a las vacaciones pagadas para los trabajadores del mundo y de México. Al particular, los artículos 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; así como el 76 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan el derecho a las vacaciones de los trabajadores en México y, en particular, el caso Acapulco con relación a los trabajadores con prestaciones de ley, de los hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada, los cuales son:

1. Gran Plaza Acapulco (ahora Hotel Hotsson Smart Acapulco)
2. Emporio Acapulco
3. Fiesta Americana Villas Acapulco
4. Calinda Beach Acapulco
5. Copacabana Beach Acapulco
6. Grand Hotel Acapulco

Existe una fundamentación filosófica del fenómeno turístico que resulta de una gran importancia (también para la articulación del Derecho del turismo), pues saber cuáles son las motivaciones humanas que hacen que, más allá de nuestro deseo o necesidad de descanso y de ocio, anhelemos viajar, conocer mundo y movernos de un lugar a otro, tiene un inmediato efecto en el sector turístico y en la respuesta que de esa identificación haga el Derecho, particularmente en relación con la calidad turística. Séneca, en sus famosas cartas a Lucilio, en el número 28, precisamente se refería a ello cuando señalaba que la novedad, el conocer ciudades y países, en sí mismo no sirve para aliviarnos, pues, en definitiva, siempre vamos con nosotros mismos y para que viajar nos alivie debemos “deponer el peso del alma”, pues, de lo contrario, “no te contentará lugar alguno”. Sin perjuicio de qué debemos entender por ese “aliviarnos” o de que no sea siempre este el objetivo que persigamos, lo cierto es que para que el turismo nos descanse, nos alivie, es preciso que confluyan muchos intereses: los del turista; los de la población que sea nuestro destino turístico y, desde luego, los de los agentes y profesionales turísticos que prestan el servicio turístico.

Del mismo modo, a esos intereses se ha de dar adecuada respuesta desde las diferentes disciplinas implicadas: el marketing y la publicidad; la economía; el Derecho, entre otras tantas.

Son muchas y muy diversas, las reflexiones que suscita el fenómeno turístico desde cualquier órbita con la que se aborde. Centrándonos en su exclusiva perspectiva jurídica, que es la que interesa, los puntos de vista son prácticamente incontables, ya que lo jurídico-turístico necesariamente ha de tener en cuenta los aspectos sociales y económicos.

Cuando se habla del carácter multidimensional o interdisciplinar del turismo, en realidad se está refiriendo a una misma realidad vista desde diferentes ópticas. El turismo tiene múltiples dimensiones en la medida en que se trata de una realidad que puede analizarse en su faceta económica, jurídica o de ocio (multidimensional) y ello conlleva el que para cualquier observador interesado en el fenómeno turístico, el turismo sea el

objeto de muy diferentes disciplinas (interdisciplinar) tales como las correspondientes al análisis histórico, económico o las diferentes ramas del Derecho Privado y Público.

Un nuevo fenómeno que relaciona directamente el sector turístico con el consumo y aun con el propio Derecho Económico, es el que se ha dado en denominar economía colaborativa que es ciertamente casi tan antiguamente como el hombre, y que en lo

s últimos tiempos está generando la multiplicación en la prestación de servicios entre particulares, hoy por hoy, sin sujeción a la normativa turística.

El principal problema que ofrece este tipo de iniciativas es, en primer lugar, la determinación de su naturaleza y, por tanto, su compleja conexión con la regulación de consumo y legislación turística en cuanto generadora de competencia en el mercado con los agentes prestadores de los servicios turísticos. La dimensión global y económica que están alcanzando algunas de estas iniciativas incluso permite cuestionar que se les pueda seguir llamando a muchas de estas iniciativas, economía colaborativa, asimilándose cada vez más a empresas de servicios turísticos o de cualquier otra naturaleza.

La tecnología ha sido definitiva en la implantación de este tipo de iniciativas en cuanto que ha aportado a los particulares la capacidad de organizarse y de recibir el feedback de los propios usuarios que, ciertamente, constituye la forma más fiable de informar al futuro usuario.

A grandes rasgos, se pueden identificar tres tipos de iniciativas de economía colaborativa:

-El puro intercambio (coach surfing) que constituye una forma de viajar alojándose gratis en casa de alguien.

-El intercambio de casas entre particulares, sin dinero a cambio.

-O el ofrecimiento de algo por lo que se pide un precio y, por tanto, con intercambio monetario.

Sin embargo, lo que a nuestros efectos resulta fundamental es el vacío normativo existente en la regulación de esta materia que aún se encuentra definiéndose y que, no obstante, ya genera importantes recursos. Salvar este vacío resulta esencial, no solo para identificar las cuestiones jurídicas relativas a la regulación de la competencia entre agentes turísticos y prestadores de servicios, sino en cuanto se hace preciso delimitar de cara al usuario del servicio en quién concurre la responsabilidad por dicha prestación de cada a su posible exigencia.

Común a todas las leyes autonómicas turísticas recientes es la previsión de instrumentos de planificación turística que han de integrarse necesariamente con la ordenación territorial y urbanística, de tal modo que dicha integración resulte compensada y ecuánime en todos los ámbitos afectados. Equilibrar los intereses dignos de protección para cada uno de estos sectores es lo que realmente resulta complejo en el momento de coordinar cualquier actuación administrativa. De ahí que, recientemente, a nivel de política administrativa, se hable de:

-Turismo sostenible: Que se refiere al hecho de que puede mantenerse por sí mismo, sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes.

-Turismo sustentable: Que apunta al hecho de que puede defenderse o sustentarse con razones que permitan una determinada estrategia.

-Ecoturismo: Que hace énfasis en los aspectos de protección medioambiental de la actividad turística.

-Turismo responsable: Que acoge la perspectiva de la necesidad de que el turismo se realice sin merma de los recursos existentes y con especial protección del medioambiente y del paisaje.

-Turismo alternativo: Es el modelo turístico que apunta a una mayor oferta por parte de agentes turísticos no tradicionales y más cercanos al medio natural.

Por lo anterior, cabe hacer mención de que, primeramente, deben ser satisfechas las necesidades humanas de conformidad a la jerarquía que Maslow propuso en su obra “A Theory of Human Motivation” (1943), en cuya base de la pirámide, se encuentra el descanso.

Jerarquía de las Necesidades Humanas



Figura 1 Jerarquía de las Necesidades Humanas
Fuente “A Theory of Human Motivation” (1943)

1.2 Planteamiento del Problema

Las actividades laborales que realizan los trabajadores en México, son reguladas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores mexicanos tienen derecho a disfrutar de un periodo vacacional, cuyo número de días depende de la antigüedad laboral que tengan.

El derecho a las vacaciones no es ejercitado por los trabajadores mexicanos en los términos y condiciones que marcan las normas jurídicas y no se encuentra del todo garantizado en la práctica, por lo que se constituye una paradoja jurídica, que da lugar al análisis y la valoración de las normas jurídicas y su repercusión en el turismo.

1.3 Hipótesis

1.- El derecho a las vacaciones de los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas de la zona dorada en Acapulco, debería ser ejercido en igualdad de condiciones al de los turistas que tienen los recursos y la posibilidad de vacacionar.

2.- El periodo vacacional de los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas de la zona dorada en Acapulco, debería ser igual para todos sin importar la antigüedad.

1.4 Variables

INDEPENDIENTE: La antigüedad laboral de los trabajadores.

DEPENDIENTE: El disfrute del periodo vacacional que corresponde a su antigüedad.

1.5 Objetivos

OBJETIVO GENERAL: Analizar desde la perspectiva jurídica, el derecho a las vacaciones y su regulación en México.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Analizar el disfrute del periodo vacacional de los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas, de la zona dorada en Acapulco, según su antigüedad laboral y prestaciones de ley y construir un modelo conceptual del derecho a las vacaciones sobre la base de los fundamentos teóricos y aquellas cuestiones que requieren investigación.

El muestreo fue Por conveniencia: a partir de la información proporcionada por el IMSS, con trabajadores voluntarios de los hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada, que tienen prestaciones de ley.

En relación a los instrumentos de medición, éstos fueron: 1.- Observación. 2.- Encuesta aplicada en hoteles de cinco estrellas a trabajadores con prestaciones de ley, en los siguientes horarios: 7 am a 3:00 pm, 9:00 am a 5:00 p.m. y 3:00 p.m. a 11:00 p.m., de lunes a domingo. 3.- Anotaciones.

Se utilizó el método hermenéutico al interpretar y comprender los textos y leyes, así como la técnica del análisis del discurso como hecho de comunicación e interacción, con un enfoque metodológico mixto. El trabajo de investigación es inductivo, en la parte cualitativa y deductivo, en la parte cuantitativa.

1.6 Marco Teórico

Para la elaboración del trabajo de investigación se tomaron en consideración varias teorías a efecto de recopilar información, tales como la Teoría general de sistemas; la Teoría de la evolución; la Teoría del turismo; la Teoría de la complejidad, Teoría del Estructuralismo y la Teoría de la información asimétrica, entre otras.

Al particular, Hiernaux Nicolás Daniel (2002), en su artículo ¿Cómo definir el turismo? Un repaso disciplinario. Aportes y Transferencias. Tiempo Libre. «Turismo y

Recreación». Año 6, Vol 2. 2002. Mar de Plata, define el turismo a partir de los aspectos legales y manifiesta que:

El turismo está fuertemente marcado por aspectos relacionados con el marco legal. En primera instancia, se ha insistido que no hubiera podido expandirse el turismo de no darse, en beneficio de los trabajadores, condiciones legales de acceso al tiempo libre, así como de recursos adecuados para ello. Curiosamente, estas condiciones necesarias para la operación del turismo, no se derivaron de una posible legislación turística, sino que, por el contrario, nacieron en el seno de la legislación laboral. Lo anterior es el resultado de que la primera visión del turismo, es en tanto que "vacaciones" es decir, como el hecho de dejar vacante el puesto de trabajo, en el marco de un acuerdo o convenio legalmente aceptada por el empleador y el empleado, acuerdo sancionado por una norma o una ley. Dicha legislación no se ha logrado en un día, y bien se sabe que la lucha por el tiempo libre ha sido larga y sangrienta.

Esta forma de ver el tiempo libre, a partir del tiempo restante después del trabajo y del tiempo obligado, es de hecho una definición extremadamente restrictiva, porque reduce el primero a un remanente, una migaja frente a la dominación del tiempo de trabajo. Si bien esta situación prevaleció por largas décadas, debemos entender que se han modificado sensiblemente el contexto en el que se da el tiempo libre y la potencialidad que ello significa para desarrollarse actividades turísticas por parte del trabajador. Así, las vacaciones pagadas son un hecho admitido por todos, por lo menos en el mundo del trabajo asalariado.

Donde la situación se vuelve más difícil, es cuando se observa que los niveles de asalariamiento se han reducido considerablemente al expandirse la cantidad de trabajadores que ejercen una actividad lucrativa por cuenta propia, tanto en la informalidad como en la formalidad del negocio propio, se reduce el peso del marco legal y de la institucionalidad. Un trabajador por su cuenta, en efecto, no tiene la obligación ni con frecuencia, las condiciones para tomar vacaciones; a lo más puede ser obligado a descansar algún día a la semana, lo que se vuelve cada vez menos probable en un mundo

urbanizado donde las ciudades son "de 24 horas", es decir que nunca cierran todas las actividades.

Dentro de este contexto, podemos afirmar que los juristas manejan cierta concepción del turismo y del turista: es alguien con un estatuto de excepción, pero sometido a diversas legislaciones que enmarcan, pautan y, finalmente, mantienen una definición propia, a veces intrínseca, de lo que consideran como actividades turísticas. Claro es, esto es en lo referente a la legislación, pero en la práctica, como lo vimos, empiezan a hacer agua los modelos jurídicos originales que acompañaron a las primeras décadas del turismo internacional, por lo que la relación entre turista y marco legal es cada vez más difusa y las definiciones originadas en el mismo, cada vez más obsoletas.

Se hizo un análisis del ocio Según Dumazedier, quien lo define como “El conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede dedicarse voluntariamente, sea para descansar, para divertirse o para desarrollar su información o formación desinteresada, su voluntaria participación social o su libre capacidad creadora, cuando se ha librado de sus ocupaciones profesionales, familiares o sociales. Mantecón, Alejandro. (2008).

Contempla LAS TRES “D”, que son:

- 1.- Descanso
- 2.- Diversión
- 3.- Desarrollo

De otro aspecto, se tomaron en consideración las corrientes del Funcionalismo y el Estructuralismo; caracterizándose el primero, por el utilitarismo otorgado a las acciones que deben sostener el orden establecido en las sociedades, y por un enfoque empirista que preconiza las ventajas del trabajo de campo.

El funcionalismo estudia la sociedad sin tener en cuenta su historia, sino tal y como se la encuentra; intentando comprender, cómo cada elemento de la sociedad se articula

con los demás formando un todo y ejerciendo una función dentro de esa sociedad; propone una serie de teorías concretas con continuidad basadas en distintas disciplinas: la teoría hipodérmica, la teoría de los efectos limitados, la teoría matemática de la comunicación y otros enfoques más particulares y que las sociedades suponen de mecanismos propios capaces de regular los conflictos y las irregularidades, así como las normas que determinan el código de conducta de los individuos, los cuales variarán en función de los medios existentes y esto es lo que rige el equilibrio social.

La teoría de sistemas, se basa en la teoría funcionalista, y establece que la sociedad se organiza como un sistema social que debe resolver cuatro imperativos fundamentales para subsistir: 1.-Adaptación al ambiente, 2.- Conservación del modelo y control de tensiones. 3.- Persecución de la finalidad y 4.- Integración mediante las diferentes clases sociales.

El estructuralismo, por su parte, es caracterizado por un método de comprensión que toma como modelo las ciencias exactas y aplica las estructuras lógicas y matemáticas al análisis del pensamiento y del comportamiento humanos. El estructuralismo se desarrolló específicamente en el terreno de las ciencias humanas y sociales. Es también una ideología, en la medida en que el método implica una concepción epistemológica y un planteamiento filosófico. Es una corriente científica que tiene su origen en los trabajos de la lingüística, adaptados a la antropología por el francés C. Levi-Strauss en su intento de descubrir la coherencia interna de fenómenos, aparentemente arbitrarios o insatisfactoriamente explicados, observados en las sociedades primitivas.

Es un método para la construcción de modelos lógicos o matemáticos que reflejen las leyes internas de una determinada organización social, entendida como sistema de relaciones dentro del cual, al ser modificado uno de los elementos, se producen modificaciones en todos los demás. Ello equivale a negar la posible independencia entre los diversos elementos, y a eliminar el carácter cualitativo que puedan poseer, reduciéndolos a su naturaleza de operaciones, y limitándose a considerar el conjunto finito de relaciones a que pueden dar lugar.

El estructuralismo es un movimiento innovador que surge a principios del siglo XX y que tiene al lingüista suizo Ferdinand de Saussure como su fundador y máximo referente. La gran novedad que proponía su autor, era una nueva concepción de los acontecimientos vinculados al lenguaje, concibiendo a éste como un sistema en el cual los diferentes elementos que lo componen presentan una interrelación que deviene en estructura. Además, Saussure, introdujo dos conceptos ciertamente importantes: por un lado, la diacronía que se ocupa de los cambios lingüísticos acaecidos a través del tiempo; en cambio, la sincronía, por su lado, se interesa por la situación de una lengua en un determinado tiempo dejando de lado el factor tiempo para su análisis.

Se hizo un análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 05 de febrero de 1917 y la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970, que regulan el derecho a las vacaciones pagadas para los trabajadores.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, con fecha 10 de diciembre de 1948, se consagró en el artículo 24, el derecho a las vacaciones: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Asimismo, se tomó en consideración la figura de La Opera Nazionale Dopolavoro, creada el 1° de mayo de 1925, que fue una organización de ocio y recreativa que existió en Italia durante el régimen fascista cuyo líder fue el dictador Benito Mussolini y durante su existencia, constituyó la institución más popular de todas aquellas que existieron en la Italia fascista.

Se consideró también la figura de Kraft durch Freude una organización política nazi que existió entre 1933 y 1945 dedicada a la tarea de estructurar, vigilar y uniformar el tiempo libre de la población alemana en la Alemania nazi, parte del Deutsche Arbeitsfront ("Frente Alemán del Trabajo"), sindicato unificado dependiente del estado nacionalsocialista. La KdF, concebida como medio propagandístico para exaltar las

virtudes del Nazismo, con la autoridad estatal de viajes, excursiones y vacaciones que organizaba viajes terrestres y marítimos, era al mismo tiempo la agencia de viajes más importante de la Alemania nazi y pronto se convirtió en la más grande del mundo en los años 30.

1.7 Teorías relacionadas al estudio del ocio y las vacaciones.

Para la elaboración del trabajo de investigación se tomaron en consideración varias teorías a efecto de recopilar información, tales como la Teoría General del Derecho, la Teoría general de sistemas; la Teoría de la evolución; la Teoría del turismo; la Teoría de la complejidad, Teoría del Estructuralismo y la Teoría de la información asimétrica, entre otras.

Para La Teoría del Derecho o Teoría General del Derecho, Bittar, Eduardo (2018), es la ciencia jurídica basada en estudios de derecho u ordenamiento jurídico existente en toda organización social con bases científicas y filosóficas que lo han permitido evolucionar hasta nuestros días. La teoría del derecho, tiene como objetivo fundamental, el análisis y la determinación de los elementos básicos que conforman el derecho, entendido este como ordenamiento jurídico unitario, esto es, un conjunto de normas que conforman un solo derecho u ordenamiento jurídico en una sociedad o sociedades determinadas. Solo a través de la comprensión del ordenamiento jurídico en su totalidad, se pueden individualizar las características del fenómeno jurídico de las que habitualmente nos servimos para diferenciar el derecho de otros ordenamientos como son el moral y el de los usos sociales.

El estudio de los fundamentos del derecho se vale de disciplinas filosóficas-jurídicas, tales como: la ontología, la axiología, la deontología, la epistemología y la metodología. <https://es.m.wikipedia.org/wiki>

La Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy (1928), es el estudio interdisciplinario de los sistemas en general, su propósito es estudiar los principios aplicables a los sistemas en cualquier nivel, en todos los campos de la investigación. El

objetivo de esta teoría, es el descubrimiento sistemático de las dinámicas, restricciones y condiciones de un sistema, así como de principios (propósitos, medidas, método, herramientas, etc.), que pueden ser discernidos y aplicados a los sistemas en cualquier nivel de anidación y en cualquier campo, con el objetivo de lograr una equifinalidad optimizada.

Este modelo ha tenido una gran influencia en la perspectiva científica que sigue siendo una referencia fundamental en el análisis de sistemas, como pueden ser las familias y otros grupos humanos. Esta teoría contribuyó a la aparición de un nuevo paradigma científico basado en la interrelación entre los elementos que forman los sistemas. Previamente se consideraba que los sistemas en su conjunto, eran iguales a la suma de sus partes y que podían ser estudiados a partir del análisis individual de sus componentes.

Charles Darwin, en su libro “El Origen de las Especies” (1859) y quien fue el precursor de la Teoría de la Evolución, que es un conjunto de conocimientos y evidencias científicas que explican un fenómeno: la evolución biológica. Para comprobar dicha teoría, Darwin realizó un viaje por el archipiélago de las Islas Galápagos, donde encontró un sin número de especies que, según las condiciones de cada una de las islas, presentaban variaciones genéticas de adaptabilidad. De esta manera, se consolidó la teoría evolucionista que propone la adaptación de las especies a las condiciones del entorno y su evolución genética con el paso generacional. Es así como surgen las nuevas especies, de una serie de cambios que se sufre según la naturaleza sedentaria o nómada, los contextos en los que se consigue el alimento y la supervivencia. Este postulado Darwinista, propone cuatro primicias según la selección natural, el proceso de adaptación y la genética:

1.- La evolución es un factor constante en todas las formas de vida. Todas las especies están en constante cambio y de la misma manera, unas se originan y otras se extinguen.

2.- La evolución es un proceso lento, pero continuo. No hay cambios repentinos.

3.- Las especies que presentan similitudes, por lo general pueden provenir de un antepasado común. Se cree que todos los organismos se originan desde un único ser.

4.- La selección natural tiene dos aristas que la postulan como la teoría evolucionista: - La variabilidad de las especies se da de manera espontánea según las condiciones del ecosistema y – La supervivencia del más apto en un ambiente, se da gracias a las modificaciones suscitadas por la evolución.

En relación a la Teoría del Turismo, Sancho, Amparo (1998) menciona que éste, según la definición de la OMT (Organización Mundial del Turismo), comprende “las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos a su entorno habitual por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, negocios y otros.” Si no se realiza pernoctación, se consideran excursionistas. Los turistas y excursionistas forman el total de visitantes.

Walter Hunziker y Kurt Krapf (1942) dicen que “El turismo es el conjunto de relaciones y fenómenos producidos por el desplazamiento y permanencia de personas fuera de su domicilio, en tanto que dichos desplazamientos y permanencia no están involucrados por una actividad lucrativa. El término “turismología” surgió en la década de 1960 y fue el yugoslavo Zivadin Jovicic, el científico considerado el padre de la turismología, quien lo popularizó cuando fundó la revista del mismo nombre en 1972. Jovicic consideraba que ninguna de las ciencias existentes podía realizar el estudio del turismo en toda su dimensión, por considerar que sus aportaciones son unilaterales, lo que permitiría la creación de una ciencia independiente: La Turismología.

Por cuanto a su evolución, como tal, el turismo nació en el siglo XIX, como una consecuencia de la Revolución Industrial, con desplazamientos cuya intención principal fueron el ocio, el descanso, la cultura, la salud, los negocios o las relaciones familiares. Estos movimientos se diferenciaron por su finalidad de otros tipos de viajes motivados por guerras, movimientos migratorios, conquistas, comercio, entre otros. No obstante, el

turismo tiene antecedentes históricos claros en la Edad Antigua, la Edad Media y la Edad Moderna y tienen efectos económicos, culturales y sociopolíticos.

La teoría de la complejidad, cuyo propulsor fue Edgar Morín, ha sido utilizada en los campos de gestión estratégica y estudios organizacionales. Las áreas de aplicación incluyen la comprensión de cómo las organizaciones o empresas se adaptan a su entorno y cómo hacen frente a situaciones de incertidumbre. La teoría trata a las organizaciones y empresas como colecciones de estrategias y estructuras. La estructura es compleja debido a que son redes dinámicas de interacciones y sus relaciones son el resultado de la agregación de las entidades estáticas individuales. Son adaptativos, porque los comportamientos individuales y colectivos mutan y se auto organizan en respuesta a los cambios iniciales de los micro eventos o el conjunto total de eventos

El estructuralismo es un enfoque de investigación de las ciencias sociales que creció hasta convertirse en uno de los métodos más utilizados para analizar el lenguaje, la cultura y la sociedad en la segunda mitad del siglo XX. Edward Titchener, creador del estructuralismo que representa una visión crítica de la organización formal, enfoca su atención hacia la organización desde el punto de vista de su estructura de su funcionamiento y de los medios que utiliza para lograr sus objetivos. Representa un verdadero desdoblamiento de la teoría de la burocracia y una leve aproximación a la teoría de las relaciones humanas con una visión crítica de la organización formal. Surge como una oposición entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas y por la necesidad de considerar la organización como una unidad social grande y compleja, donde interactúan muchos grupos sociales que comparten los objetivos de la organización. Se concentra en el estudio de las organizaciones, principalmente en su estructura interna y en su interacción con otras organizaciones con el fin de alcanzar objetivos específicos

El estructuralismo se distingue de otras escuelas porque trata de combinar la estructura formal con aspectos del comportamiento humano y la conexión de la organización con todo el sistema social. Asimismo, analiza los conflictos que se generen

por las contracciones propias de la estructura y el disfuncionamiento, clasificándolos para facilitar su manejo y hacer el análisis de los objetivos organizacionales

Akerlof (1970), refiere que cuando la información es asimétrica y unos tienen más y mejor información que otros, los mercados no funcionan como en los modelos tradicionales y se requieren incentivos, señales e instrumentos adicionales, tales como normas, garantías, contratos, regulaciones, información pública, marcas con reputación, buena intermediación, etc., para que los actores se encuentren en igualdad de circunstancias. La Teoría de la Asimetría de la Información, se refiere a situaciones en la que una de las partes involucradas en una transacción tiene más información acerca de esta operación, que la otra parte; esta información desigual puede llevar a una selección adversa, situación que se recrudece en un mundo de mercados globales y con una economía cada vez más centrada en el conocimiento. Los problemas de la calidad y la adecuada distribución de la información se tornan más importantes que nunca, en particular, para países emergentes. El fenómeno de selección adversa se observa en un sinnúmero de situaciones; como, por ejemplo, en la conducta de los agentes y aún en las instituciones de regulación económica y social; puede afirmarse que, aunque estas situaciones no son las causas de las asimetrías, sí implican la necesidad y la existencia de los agentes e instituciones en los mercados.

CAPÍTULO 2

EL DERECHO AL OCIO Y A LAS VACACIONES

2.1 Conceptos de ocio, tiempo libre y vacaciones y sus diferencias.

Históricamente, el ocio fue visto como un lujo solo al alcance de la nobleza y de la clase aristócrata, dado que el resto del pueblo debía trabajar durante largas horas para asegurar su subsistencia. Es sabido que el ocio es necesario para obtener un mejor rendimiento, tanto físico como mental, en nuestra actividad laboral.

Sea cual sea nuestra ocupación, es siempre aconsejable respetar los ratos libres, buscarlos y atesorarlos, para recobrar las energías que hemos depositado en nuestras obligaciones y poder retomarlas de manera eficiente y con la mente despejada. Despreciar el descanso es una costumbre de muchas personas mayores, que traen consigo una visión anticuada del trabajo, de la responsabilidad y de la moral.

A pesar de la diversidad de los autores que han abordado el problema de la delimitación conceptual del ocio, se cree que son tres los rasgos o dimensiones del fenómeno que nos ocupa, manejados con más asiduidad por los estudiosos: la temporalidad, la libertad y las ocupaciones de los ratos de ocio y, en las cuales, al decir de José Ortega y Gasset, la sustancia de cada vida al dársenos ésta vacía y tenerla que llenar de alguna manera.

Así, por ejemplo, al plantearse la cuestión de la multivocidad semántica de la palabra ocio, Lanfant (1978) indica que ésta se refiere a unos órdenes de hechos diferentes: un marco temporal dentro del cual se da el ocio, la actividad o conjunto de actividades desarrolladas y la actitud individual o colectiva respecto al tiempo y/o a la acción. Munné (1975) considera que la estructura del ocio está compuesta por cuatro variables: el volumen del tiempo, su distribución (de carácter cuantitativo), el contenido fáctico que lo

llena, y el empleo que se da al mismo (de naturaleza cualitativa); y en su manual básico, de tanto interés Munné (1980) define a la temporalidad y a la libertad como ingredientes constitutivos del ocio o constantes categoriales que señalan la relación entre él y el tiempo libre. Finalmente, Puig-Trillas (1985), tras exponer la dificultad de ponerse de acuerdo sobre el sentido del ocio, utilizan como rasgos distintivos el marco temporal, la libertad individual y las actividades llevadas a cabo en dicho ámbito, si bien, al igual que otros especialistas, ponen ciertos reparos a considerarlas tan importantes como los dos rasgos anteriores.

Las concepciones idealistas-subjetivistas: Para comprender el éxito y el arraigo que tiene aún hoy en día una de ellas, la que entiende exclusivamente al ocio como tiempo que se roba al trabajo, conviene no olvidar los cambios que trajo consigo la revolución industrial, los cuales, en palabras escritas por F. Engels (1976) hacia mediados del pasado siglo, supusieron un auténtico desquiciamiento del mundo al modificar radicalmente las condiciones de vida de los trabajadores, que, hasta entonces, vegetaban en una dulce y plena existencia y llevaban una vida honesta y tranquila, en la devoción de Dios y en la probidad.

El trabajador se convirtió en proletario y los cambios que tuvieron lugar en el modo y en las relaciones sociales de producción modificaron totalmente las condiciones de vida de la masa. Así se puede comprobar leyendo *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (a la que se la estaba asesinando socialmente), *El capital* y el *Manifiesto comunista*, en cuyo capítulo octavo, dedicado a la jornada laboral, se encuentran reflexiones actualísimas sobre el proceso de conversión en mercancía de la fuerza de trabajo y su explotación sin límites por el capital, que: en su hambre de plus trabajo, hambre feroz, hambre propia de fiera corrupta, derriba no sólo los límites máximos morales de la jornada de trabajo, sino también los meramente físicos.

Con posterioridad a estos grandes clásicos del pensamiento social, otros muchos autores trataron de modo notable de este asunto. Así, por ejemplo, ya en el año 1934 y en *Técnica y civilización*, Mumford (1971) consideraba que la fase paleo técnica en el

desarrollo de “la máquina” (caracterizada por el uso del carbón y del hierro), era una revolución que, ante todo, iba dirigida hacia la cuantificación de la vida, y podría calibrarse su éxito solamente en términos de la tabla de multiplicar. Trayendo como resultado una nueva barbarie destructora del medio físico y del mental, al degradar el trabajo y al trabajador, pues los seres humanos se trataban con la misma brutalidad que el paisaje: la mano de obra era un recurso que se había de explotar, de aprovechar como una mina, de agotar, y finalmente de descartar.

De este mismo tema se han ocupado también historiadores sociales, como, entre otros muchos, E. Hobsbawm (1979) en sus «Trabajadores [...]» aparecido ya en 1964-, E.P. Thompson -con su artículo «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial» incluido en una importante recopilación-, y de nuevo E. Hobsbawm, en su “Industria e Imperio” editado a finales de la década de los años sesenta, explicitando claramente las tensiones cuantitativas y cualitativas que sufrían la gran masa de los miserables proletarios industriales, así como la ruptura con el modo de vida tradicional que supuso la revolución industrial.

Otros estudiosos como Henderson y Cohen (1981), han mostrado los procedimientos usados por el capitalismo industrial para habituar a los obreros a sus exigencias, condicionándoles externamente y determinándoles internamente al lograr ampliar las relaciones de producción al ámbito de la vida cotidiana, abarcando el ocio y las actividades no laborales del empleado. Resumiendo: de haber tenido que trabajar para vivir, como hasta comienzos del siglo XIX, una gran masa de la población se vio enfrentada y sometida a un nuevo código moral en el que se situó al trabajo en el centro de la existencia humana, y al que, además, si se deseaba subsistir, todo aquel que solamente poseyera sus brazos no podía sustraerse, viéndose por ello obligado a tener que aceptar unas condiciones que, de hecho, suponían mucho más un vivir para trabajar (y no como antaño, que era al revés), tal y como nos lo ha indicado Sanz (1981) al estudiar la penetración del capitalismo en el mundo rural, y los cambios que provoca.

Ante esta situación, no es extraño que comenzara entre los obreros y los patronos una larga guerra civil más o menos disimulada, como la denomina Marx en el capítulo de *El capital*, encaminada hacia la reducción de un horario laboral tan extenso que aquellos, de creer a Hobsbawn (1977), no les quedaba más tiempo libre que el de comer, dormir y, puesto que se trataba de un país cristiano, rezar los domingos. La lucha por la reducción del horario de trabajo se convirtió en la batalla por la ampliación del tiempo libre, pues éste se entendía automáticamente como todo el tiempo sustraído al del trabajo y era absolutamente necesario no solamente para la regeneración de las fuerzas o energías gastadas en la fábrica, sino también, como se dio perfectamente cuenta Marx, para satisfacer necesidades intelectuales y sociales cuya extensión y cuyo número están determinados por el estadio general de la cultura.

Partiendo de esta acepción amplia del ocio en relación con el tiempo libre, según la cual aquél se asimila automáticamente a éste; es decir, que el tiempo libre y el tiempo de ocio serían coincidente, la polémica que ha tenido lugar durante las últimas décadas sobre lo que debía denominarse realmente tiempo libre, se ha centrado, fundamentalmente, en torno a las insuficiencias del citado entendimiento genérico, ya la aceptación o no de otro tipo de acepción más estricta del ocio que ya no lo equiparaba al tiempo libre, puesto que pudiera ser muy bien que hubiese ocio, pero no tiempo libre. El ocio podría no ser un tiempo de libertad al estar sometido a la manipulación económica, y reflejar siempre un contenido históricamente condicionado, que es el resultado de la situación vivida y del tipo de actividades desarrolladas durante aquel tiempo por parte de un determinado sujeto. El tiempo de ocio sería pues la condición necesaria, pero no suficiente, para que existiera el tiempo libre.

A la vista de lo expuesto, tenemos que el tiempo libre está asociado a: 1.- aquello que queda después del trabajo; 2.- el resto, una vez realizadas las actividades cotidianas; y 3.- solamente la parte del tiempo que, tras las obligaciones diarias, uno puede usar como desee.

Desde la propuesta realizada por J. Dumazedier hace ya más de veinte años, caracterizando como tiempo de semi-loisir a aquel durante el cual se desarrollaban unas actividades que no poseían para el sujeto el mismo grado de obligación que las procedentes de la esfera laboral, hasta la de Stanley Parker, autor que, ya en 1971, utilizando tanto la variable tiempo como la de actividad, diferenció seis tipos distintos de tiempo-actividad a lo largo de un continuo, cuyos polos hacían referencia al carácter totalmente obligatorio o completamente libre de las actividades que tienen lugar en el tiempo de trabajo y en el de no trabajo.

Junto con los tres tipos de tiempo libre antes citados, que hacían énfasis en la dimensión temporal de este fenómeno, F. Munné, en su manual, se refería también a otros dos que acentuaban la libertad como factor básico, caracterizándolos como 4.- aquel tiempo durante el cual uno hace todo lo que le viene en gana; y 5.- el período de tiempo (no laboral) cubierto con un tipo de actividades a las que el sujeto ha concedido un determinado valor. De una concepción del ocio cuyo punto de partida era la actividad productiva (y en la que se definía a aquél como un tiempo vacío, inútil, improductivo y opuesto al mundo del trabajo, siendo el problema más importante la cantidad de tiempo libre de la que se podía disponer), se pasará a otra cuyo elemento de referencia no será ya la esfera de la producción, sino la del consumo y en la que, en vez de interesarse por cuestiones relativas al volumen del tiempo libre tal y como había venido sucediendo hasta los años cincuenta de nuestra centuria.

El entendimiento que se hace del tiempo libre en estas conceptualizaciones al convertirlo, de hecho, en una cuestión relacionada exclusivamente con la valoración que el sujeto concede al mismo plantea grandes problemas: tanto en las interpretaciones psicológicas, que consideran como tiempo de ocio todo aquel que es percibido como libre por el individuo, como en las concepciones objetivas, cuyo pionero ha sido J. Dumazedier, creador de la concepción funcional del ocio, al que definió como un conjunto de ocupaciones elegidas por una persona y para la cual poseen un sentido y cuyas actividades deben desarrollarse necesariamente después de que se haya liberado de sus obligaciones;

las cuales, a la hora de analizar el sentido del ocio como tiempo libre han recurrido al tipo de actividades que se realizaban durante el mismo.

Es suficiente indicar los tres rasgos básicos o constantes que Munné (1980) atribuye a las teorías burguesas que explican los comportamientos durante el tiempo libre: el subjetivismo (al concebirse el ocio como la vivencia de un estado de libertad); el individualismo, puesto que el ocio se incluiría en la esfera de lo particular; y el liberalismo, que acentúa el carácter personal del ocio, no admitiéndose que la sociedad se inmiscuya en el uso que el ciudadano hace del mismo y exigiendo que deje de gobernar sus actividades mediante obligaciones rituales comunes (Dumazedier, 1975). Junto a ello, existe también una cierta tendencia a relegar la dimensión histórica del fenómeno que nos ocupa, lo cual se manifiesta en la prioridad dada al uso del término ocio frente al de tiempo libre.

Frente a esta concepción idealista del ocio, se desarrolló en Europa y Norteamérica desde mediados del siglo pasado, otra corriente de pensamiento (bastante heterogénea) que, a partir de un entendimiento más globalizador de la vida cotidiana moderna y teniendo presente, como lo exponía Touraine (1969) que la mecanización del trabajo prepararía la mecanización del tiempo libre y nos dejaría sin defensas ante los repetidos ataques de la propaganda. Cuestionó los tres supuestos a los que se ha referido en líneas que anteceden, al considerarlos ilusorios, criticando el ocio moderno o industrial tanto de las sociedades capitalistas como socialistas y cuya naturaleza es muy distinta al de antaño, por ser un tiempo de alienación y de consumo al estar sujeto a la manipulación económica e ideológica.

En los clásicos del pensamiento marxista se encuentran ideas sobre las consecuencias que tuvieron para la vida cotidiana de la población, los procesos de división social del trabajo introducidos por el capitalismo: La imposición al ser humano de una serie de actividades obligatorias de las que no se podía evadir, como lo indicaban C. Marx y F. Engels en *La ideología alemana* en el año 1846, y la instauración para los trabajadores de una vida laboral alienada al estar su tarea impuesta por la necesidad y por la coacción

de los fines externos. Al hilo de las reflexiones realizadas en torno a las posibilidades de modificar las condiciones laborales y del papel que pudiera desempeñar en ello una mayor cantidad de tiempo libre como liberado del de trabajo, C. Marx, también en *El capital*, reivindicó la reducción de la jornada como condición necesaria para que, a partir del reino de la necesidad, floreciera el verdadero reino de la libertad en el que ya no sería el tiempo de trabajo sino el tiempo disponible lo que mide la riqueza.

A partir de la predominante posición concedida al trabajo alienado y/o liberado en la teoría marxista a la hora de explicar el conjunto de la dinámica social, han surgido teorizaciones sobre la naturaleza, la importancia y las funciones que desempeña el tiempo libre en las sociedades industriales modernas -capitalistas o socialistas- las cuales, a pesar de sus diferencias debidas a las raíces de las que parten, tienen en común la puesta en cuestión, con mayor o menor intensidad, del subjetivismo, del individualismo y del liberalismo como factores consustanciales al tiempo libre.

El interesado por las lecturas ortodoxas y heterodoxas que se han hecho de los pioneros marxistas tiene a su disposición los correspondientes capítulos de las tantas veces citadas obras de conjunto que nos han ofrecido Lanfant (1978) y Munné (1980); autor este cuya aproximación difiere bastante de la realizada por la socióloga francesa. Como en muchos otros campos, un análisis detallado de los clásicos confirma que el conocimiento disponible actualmente sobre el tema que comentamos no es el mero producto de la acumulación de las aportaciones anteriores. Ya que, en este caso, si bien es cierto que tanto en Marx y Engels como en la primera interpretación economicista que se hizo de ellos hay una lectura del tiempo libre a partir de la esfera de la producción, es decir, atribuyéndole como función básica o valor de uso la regeneración física y psíquica de la fuerza de trabajo, no lo es menos tampoco que también en la obra de aquellos se encuentran puntos de apoyo para una conceptualización del tiempo libre como mercancía con un determinado valor de cambio.

Aunado y desde 1883, autores muy cercanos al entorno de C. Marx, como P. Lafargue, sacaron consecuencias muy diferentes de su análisis, acentuando en su discurso

más que la exigencia por parte de los trabajadores a un trabajo embrutecedor, el derecho a la pereza que tenían, entendida ésta en el sentido clásico de ociosidad como fin y no como medio. La cual, si se modificaban las relaciones sociales de producción, era ya perfectamente posible para todos, gracias a las mejoras de productividad que permitían las innovaciones tecnológicas, las máquinas, a las que este pensador atribuía el cumplimiento de las funciones que en las sociedades clásicas desempeñaban los esclavos. Frente a la mística del trabajo ya la denigración de la ociosidad llevada a cabo por Saint-Simón o por T. Veblen en su Teoría de la clase ociosa, publicada en 1899, al considerarla incompatible con el progreso social y criticando el consumo improductivo de los ricos que eran meros especímenes antropológicos cuya conducta resulta más interesante y más visiblemente ridícula por la posesión de dinero y propiedades, tal y como lo pone de relieve J.K. Galbraith en el prólogo a la citada obra, se cree que no deja de tener interés ni actualidad un autor como P. Lafargue para el que es necesario que el proletariado pisotee los prejuicios de la moral cristiana, económica y librepensadora; es necesario que vuelva a sus instintos naturales, que proclame los derechos a la pereza.

Dejando de lado visiones economicistas y básicamente compensadoras del tiempo libre (en boga en la Unión Soviética hasta los años sesenta), son de mucho interés las ideas de determinados autores humanistas, marxistas o radicales-liberales que han criticado el carácter alienado del ocio moderno.

Así, por ejemplo, un novelista tan sensible a los problemas de su época como R. Musil definía al hombre de vacaciones como algo artificial que ha hecho el propósito de no pensar en los negocios. Era también consciente, al relatarnos la visita que el doctor Meingast hizo a Walter y Clarisse, del valor de cambio alcanzado por el campo, por el vivir entre urbe y naturaleza valor de cambio creado, en buena parte, por los medios de comunicación, pues hoy en día es grande aquello que se considera como tal; es decir, en definitiva, llega a ser grande el objeto anunciado por una propaganda bien organizada. Idea está muy bien captada ya en el año 1911 por M. de Unamuno en su mencionada En defensa de la haraganería al criticar la moda de los desplazamientos, pues muchos de los que se dan en viajar mucho, lo hacen huyendo de cada lugar; es que no pueden parar en

ninguno. No es que les atraiga el punto a donde van, es que les repele aquel de donde salen.

En esta misma dirección, L. Mumford era perfectamente consciente (ya en la década de los años treinta) de los procesos de normalización del consumo originados por la revolución industrial, del escapismo de las condiciones de la vida real, encaminados hacia la búsqueda de héroes y heroínas sustitutivos y de la conversión del deporte en un negocio con una finalidad exclusivamente compensatoria. Ponía sus esperanzas en la socialización de las ventajas producidas por la mecanización, convencido de su contribución a que los seres humanos sustituyeran nuevamente el ritual del trabajo por el del ocio, con lo que se volvería al estado paradisiaco en el que habían vivido en las regiones naturalmente desarrolladas como los mares del Sur.

Otro autor muy importante, K. Mannheim (1974), en un trabajo aparecido en el año 1950, captó muy bien la pérdida del sentido del trabajo moderno, así como de las consecuencias desorganizadoras que esto tenía para la personalidad del individuo. Situación que, en su opinión fue aprovechada por hábiles empresarios, los cuales, en breve tiempo, habían creado normas de esparcimiento para las muchedumbres, dando lugar a la explotación comercial de las necesidades humanas y vendiendo a buen precio falsas ilusiones.

La solución vendría a través de una planificación democrática opuesta a la totalitaria tanto del ocio como del trabajo. Reflexiones por otra parte similares a las que, también a comienzos de la década de los años cincuenta, realizaba otro sociólogo radical desencantado de la sociedad capitalista, Mills (1972) al señalar el malestar moral de nuestra época y cómo la falta de una creencia nos expone a las influencias de una cultura comercial, a las manipulaciones de los medios de comunicación en masa, del frenético entretenimiento y distracción. El trabajo alienado traía consigo necesariamente unos comportamientos estereotipados fuera del mismo, ya que el simple hecho cronológico de disponer de más tiempo es una condición necesaria para el cultivo de la individualidad, pero no lo garantiza de ninguna manera.

Así como el ocio no se considera una pérdida de tiempo, sino un período de recreación, el trabajo tampoco debe ser visto simplemente como una actividad, sino como una herramienta para modificar el mundo material y mental por medio de un esfuerzo. Esto es el resultado de diversos estudios sociológicos que, a su vez, distinguen el trabajo del ocio por el carácter recreativo de este último; en pocas palabras, la diferencia entre ambos conceptos reside en la comprensión que cada uno tenga del término recreación.

Por lo tanto, las vacaciones llevan implícita la suspensión de las labores o de las actividades que se están realizando y cuya obligación es llevar a cabo; por lo que son muy esperadas y en el momento que llegan, es importante tener presente y saber bien lo que se va a hacer para disfrutarlas y aprovecharlas al máximo, ya que es la oportunidad para descansar y quitarse el estrés acumulado y una vez terminadas dichas vacaciones, estar en posibilidad de reanudar labores y mejorar la productividad en la fuente de trabajo o bien, en la actividad que se desempeñe.

Las vacaciones están asociadas al descanso, al ocio y al turismo. Por un lado, la persona que está de vacaciones suele pretender descansar de los esfuerzos que supone el trabajo o el estudio. Por eso es habitual que, durante el periodo de vacaciones, modifique sus rutinas y se despierte más tarde.

Las vacaciones se vinculan al ocio porque suponen la oportunidad de embarcarse en aquellas actividades placenteras que, por falta de tiempo, no pueden realizarse en época laboral o de clases. Hacer excursiones, ir al cine o al teatro, pasar la tarde en un parque y visitar un museo son algunas actividades usuales durante las vacaciones.

En cuanto al turismo, los días de vacaciones ofrecen la oportunidad de viajar y de permanecer durante varios días o semanas en destino, lo cual aumenta considerablemente la relajación con respecto a una escapada de fin de semana. En el verano, los viajes más frecuentes se realizan hacia las zonas de playa mientras que, en invierno, la gente suele elegir las montañas y la nieve. En algunos casos, las vacaciones también pueden ser

aprovechadas para la concreción de trámites que, en el resto del año, no se realizan por falta de tiempo.

Las vacaciones permiten, en definitiva, reducir el estrés y otras patologías derivadas de las obligaciones, ayudan a mejorar la productividad durante el resto del año y fomentan el crecimiento económico a partir del turismo. Enfocándome a los trabajadores del sector turístico, ante el hecho inminente del disfrute de su derecho a las vacaciones, se ven envueltos en una serie de preguntas: ¿Cuántos días tendrán de vacaciones? ¿Qué harán? ¿Saldrán de viaje, o se quedarán en casa? ¿Cuánto dinero tienen? ¿A qué lugares pueden viajar según sus gustos y su economía? Las respuestas a estas interrogantes dependerán de las circunstancias personales, familiares, sociales, laborales y económicas, las cuales determinarán o no, su éxito.

Con base a lo anterior, una vez disfrutadas o no las vacaciones y concluido el número de días concedidos por la ley para tal efecto, se da paso al surgimiento de varias paradojas, entre las cuales puede destacarse la tan popular “Vacaciones para las vacaciones.” Y, para el caso que nos ocupa, “Trabajar durante las vacaciones” o bien, “Ser turista en el trabajo” Entendiendo por paradoja, la utilización de expresiones que envuelven una contradicción y que, sin embargo, más allá de las condiciones contradictorias, los factores presentados resultan válidos, reales o verosímiles.

Por lo anterior, surge la hipótesis de que el “derecho a las vacaciones de los trabajadores en hoteles de 5 estrellas de la zona dorada de Acapulco”, no es ejercitado por los trabajadores del sector hotelero de Acapulco, en los términos y condiciones que marcan las normas jurídicas de México; por lo que el ejercicio del derecho al ocio o a la pereza que postuló Paul Lafargue no se encuentra del todo garantizado en la práctica.

2.2 Concepto de Paradoja

Una paradoja, del latín paradoxus (que, a su vez, tiene su origen en la lengua griega), es una figura retórica que consiste en la utilización de expresiones que envuelven

una contradicción. Esto quiere decir que, más allá de las condiciones contradictorias, los factores presentados resultan válidos, reales o verosímiles.

Es importante establecer que existen muchos tipos de paradojas. Así, en concreto, se determinan dos grandes grupos para poder llevar a cabo la clasificación de las mismas. De esta manera, por un lado, están las paradojas en función de su veracidad y por otro, las que se ordenan en base al área de conocimiento en el que se utilizan o desarrollan.

En el primer gran grupo, nos encontramos con cuatro tipos fundamentales de paradojas:

1.- Antinomias. Son aquellas que dan lugar a un resultado que se contradice a sí mismo.

2.- Condicionales. Este término es el que se emplea para poder definir a todas aquellas paradojas que se usan para dejar patente determinadas suposiciones.

3.- De definición. Tienen la particularidad de que son aquellas paradojas que tienen como pilar fundamental una definición que no es nada clara, todo lo contrario, es completamente ambigua.

4.- Verídicas. Bajo dicha denominación se encuentran las paradojas que parece que dan lugar a un resultado que es absurdo, pero se puede demostrar de manera sencilla que son veraces.

En el segundo gran grupo, en el que se sustenta la clasificación en base a lo que son las áreas de conocimiento en las que se emplean, tenemos que destacar la existencia de los siguientes tipos de paradojas:

1.- Economía. Muchas y variadas son las paradojas que hay en este ámbito: del valor, del ahorro.

2.- Matemática. Dentro de esta mencionada clasificación tendríamos que subrayar la existencia de otra subagrupación: de lógica, de infinito, de probabilidad física.

Las paradojas también son ideas opuestas a la opinión y al sentir habitual de las personas. Las aserciones absurdas que se presentan con apariencias de verdaderas pueden recibir la denominación de paradoja.

2.3 La Paradoja Jurídica

El tema de la legitimidad ha sido tema recurrente como parte de las discusiones filosóficas y sociológicas sobre el Derecho. Para propósitos de la presente investigación, se parte de la premisa de que la legitimidad del Derecho se mide a partir de la posibilidad de participación que tengan los afectados en la elaboración de las normas y procesos del Derecho que les aplique.

Esta premisa de por más imperfecta, supone que es el legítimo el derecho expresado como norma jurídica en tanto y en cuanto surja de los procesos formales e informales establecidos por la sociedad afectada y también, en tanto y en cuanto recoja las aspiraciones de desarrollo social y de justicia de dicha sociedad. Por ejemplo, el mismo hecho que entabla la dificultad de definir cuáles son las aspiraciones sociales de justicia y desarrollo y cómo esto se fija en determinada sociedad. Además, el mismo proceso de definir y establecer los mecanismos e instituciones formales que crean la norma depende por sí de otros procesos formales e informales, y de aspiraciones concretas o ideales, de un colectivo indefinido, difuso y heterogéneo.

Savigni expresa que dondequiera que los hombres convivan siempre se hallan en una comunidad espiritual que en el uso del mismo lenguaje se evidencia, robustece y desarrolla, pero reconoce que los límites de estos Pueblos individuales (como sujeto personal activo que hace Derecho) son poco precisos y mudables; y este estado dudoso se patentiza también en la unidad o diferencia el Derecho por ellos producido. Se cuestiona así si estamos ante un Pueblo o ante varios y que igualmente habrá en cuanto a sus respectivos derechos. En palabras de Kelsen, “No hay interés alguno que, en tanto interés individual, no se oponga al interés contradictorio de otro individuo. El llamado interés

común de todos es una ficción enteramente demostrable siempre que con esto no se entienda un compromiso entre intereses opuestos.” Dicha problemática parece manifestarse a través de la historia, la cual nos demuestra que las aspiraciones sociales son definidas por grupos de poder, ya fueran económicos, militares o incluso intelectuales, desde donde el colectivo adviene a ser un sirviente o, en el mejor de los casos, un seguidor. En ese sentido las aspiraciones se concretan en un derecho imperfecto que requiere de la fuerza y de una profunda carga ideológica para su cumplimiento. Con el tiempo las generaciones de ciudadanos van aceptando el estado de derecho en que viven, ideológicamente hablando, como lo correcto. Conductas e ideología, ambos son efectos o producto de las funciones del derecho.

El Derecho, en sus formas institucionales, se retroalimenta en el movimiento social. Así, las instituciones del Derecho se mantienen, se crean, se construyen y reconstruyen en el escenario amplio donde se fragua el movimiento, se alimenta de él y lo construye a la vez, de ahí su efecto constitutivo.

Así pues, el “pacto social” adviene a ser un fenómeno, producto de la imposición más que del contrato. No en balde las revoluciones políticas y sociales que han afectado significativamente el Derecho han sido precedidas por un desfase ideológico entre las esferas del poder y el resto de la ciudadanía, lo que significa, según nuestro planteamiento, que el colectivo ya no se identifica con las aspiraciones de los grupos de poder y control a través del Derecho que los regía, sin que ésta sea la causa de las revoluciones, más bien es un síntoma de la necesidad del cambio social. Allí donde el colectivo contiene diversidad de grupos sociales, no sólo heterogéneos, sino perfectamente diferenciados, como es el caso de los países donde comparten distintas nacionalidades (a modo de ejemplo “occidentales” e indígenas) el problema es aún mayor, pues los grupos de poder se convierten en una cadena de dominación jerárquica cada uno con su propia conciencia definida a partir de la clase dominada. Así, por ejemplo: Poder económico sobre poder militar; ambos sobre el pueblo hispano parlante en general; el pueblo hispano parlante sobre los pueblos indígenas. Además, dentro de cada grupo: los blancos sobre los negros; los ricos sobre los pobres; los intelectuales sobre los analfabetos, etc.

El Derecho común del país responderá siempre a las más altas esferas de poder, pero no será posible evitar un derecho segregado entre las diferentes jerarquías, ya sea formal o informal. Se puede encontrar así formas o combinaciones de “pluralismo jurídico”, “derecho alternativo” o “uso alternativo del derecho”. Según nos lo define Óscar Correas: Estos grupos se autodefinen no sólo a partir del grupo dominado, sino a partir de sí mismos, a manera de autopoiesis según definido por Niklas Luhmann en su aplicación a las relaciones sociales del concepto desarrollado por Humberto Maturana y Francisco Varela. Es decir, en cuanto a la capacidad de los sistemas de reproducirse a sí mismo, de carácter autorreferente, creando o destruyendo elementos de su propio sistema, Lima Vianna, Tulio, “Da Ditadura dos Sistemas Sociais: Uma Crítica á Concepção de Direito como Sistema Autopoiético”, *Revista Crítica Jurídica*, no. 22, Jul/Dez, 2003, pág. 67-78.

Es imposible el consenso relativo a cuáles son las aspiraciones sociales y de justicia social. Luhmann explica desde el punto de vista de la teoría de los sistemas, que el consenso es una coherente generalización de expectativas normativas de comportamiento. Así pues, el sistema social está compuesto de acciones que se estabilizan mediante estructuras que por códigos de comunicación prefiguran relaciones entre comportamientos y acontecimientos sociales, hasta determinar expectativas (de todos realizables) y simplificar la coordinación.

En este escenario, el derecho asegura la estabilidad de las instituciones y de los códigos de comportamiento. El Derecho generaliza las expectativas normativas haciéndolas independientes e indiferentes a los cambios contingentes y coordina los instrumentos que tienden asegurar el orden o la cohesión social, sobre todo cuanto mayor es la institucionalización del consenso (presunción de que las instituciones reguladas jurídicamente gozan del mayor consenso posible). Por su parte Jürgen Habermas considera que los procesos de legitimación no son del todo formales (dependientes de procedimientos, entendido en el sentido luhmanniano como efecto de la adquisición por parte de los sujetos de roles prefigurados en el funcionamiento del sistema), sino que también se basan sobre alguna visión de valores aceptados y, por tanto, sobre hipótesis de justicia. Sin embargo, siempre habrá un grupo dominante que podría

imponer su perspectiva concerniente a tales aspiraciones. Incluso Kelsen acepta que “el derecho no puede ser separado de la política pues es esencialmente un instrumento de la política. Tanto su creación como su aplicación son funciones políticas, es decir, funciones determinadas por juicios de valor.” El análisis sobre quiénes componen los grupos de poder y cómo advienen a serlo está fuera del alcance de este escrito; baste aceptar como premisa que los juicios de valor prevaecientes en una sociedad, desde el punto de vista jurídico, reflejarán los valores particulares del grupo dominante.

Con la elección de los líderes y la delegación para estructurar las formas jurídicas comienza un deterioro continuo de representatividad y legitimidad, por lo que nuestro proceso ideal comienza a deteriorarse. Los líderes electos presentan al colectivo una constitución cuya legitimidad dependerá qué tanto se aleja o se acerca a las aspiraciones articuladas inicialmente por el colectivo. No obstante, tendrá dicha constitución que reflejar los principios articulados y no articulados de los propios líderes, y de las estructuras de poder a las que respondan, ya material o ideológicamente. Sometido a referéndum y aprobado, el estado de Derecho representa la voluntad del colectivo, pero igual la sustituye en un inexorable proceso de desfase entre pueblo y Estado, fruto de la burocracia, la profesionalización política y administrativa y las influencias de los grupos de poder para dominar esa “voluntad” colectiva atrapada en el Derecho. El Derecho se ha convertido entonces en instrumento para alcanzar aspiraciones colectivas, pero a la vez arma en contra de éstas.

Ahora bien, existe otra manera de concebir la democracia, anclada fundamentalmente en la concepción de Rousseau para quien el Estado existe en función de procurar el bien común; es decir, la felicidad y el progreso de todos. La más plena y efectiva libertad, igualdad y justicia son sus ejes centrales. Especial énfasis pone Rousseau en la igualdad, ya que difícilmente puede fructificar la democracia donde existe desigualdad social y la riqueza se concentra en pocas manos. Bajo esta concepción, el ser humano es el sujeto privilegiado de lo político. De ahí la centralidad de su participación protagónica en todos los asuntos públicos, único sentido que puede tener la soberanía del pueblo, estrictamente hablando, no se puede enajenar, delegar o representar. La

administración sustitutiva de la voluntad general del pueblo. De ahí que el control democrático de las ejecutorias gubernamentales constituye un proceso que cesa con la elección del oficial, sino que requiere de una periódica rendición de cuentas.”

La palabra “estado de derecho”, según el uso tradicional, significa un orden coactivo solo relativamente centralizado que prevé ciertas garantías típicas para la juridicidad de los actos a aplicación del derecho...”, se produce así lo que llamaremos la paradoja del Derecho, que se convierte a su vez y a la postre en parálisis paradigmática. El Derecho es, o pretende ser, bajo estos postulados, motor y freno del cambio social y del desarrollo; protector a la vez que detractor de la justicia, tanto en sí misma como en sus dimensiones de igualdad y libertad. Por lo tanto, no es extraño encontrar leyes para proteger el ambiente en el mismo estado de Derecho que promueve la industrialización masiva al margen del desarrollo sostenido; de igual forma, encontramos leyes de reconocida justicia social que promueven los derechos civiles, al lado de otras que los niegan.

Al final del camino nos enfrentamos de nuevo con la paradoja del Derecho y nos preguntamos cómo evitar una nueva parálisis paradigmática, pues una vez que la revolución se institucionaliza, el Derecho se transforma otra vez en promotor y opresor. Otra vez, de representar la voluntad colectiva se mueve a sustituirla. Quizá sea un largo proceso con el cual se vayan afinando los vínculos sociales hasta llegar al mundo ideal, donde la voluntad colectiva y el Derecho coincidan en plenitud. Entonces se plantea como pregunta abierta para discusión posterior, cómo afrontar un proyecto político de liberación en el cual se evite reproducir las formas de poder que intentamos superar. Es más imperativo de lo que parece.

Se suele justificar la opresión desde el punto de vista de la voluntad de la mayoría, y eso es independiente del régimen que intenta justificarlo; es decir, suponiendo un sistema cuyos procesos en su origen son lo suficientemente democráticos para permitir que la “mayoría” decida los postulados filosóficos e ideológicos. Ello supone que esos postulados filosóficos e ideológicos puedan cambiar, incluso radicalmente, mediante los

mismos procesos democráticos que contiene el sistema. Supongamos, no obstante, que ante la posibilidad de un cambio filosófico e ideológico y ante una pujante “minoría” que alcanza en ese sentido, la “mayoría” resuelve prohibir no sólo los cambios filosóficos e ideológicos, sino incluso la mera discusión de esa posibilidad, ¿Es legítima esa decisión por ser de la mayoría o de quienes ejercen el poder? ¿Se legitima la minoría para la desobediencia civil o el acto revolucionario? Como vemos se crea un contrasentido, una paradoja, en que el derecho permite la acción democrática, pero la acción democrática anula a través del derecho la misma democracia que ejerce.

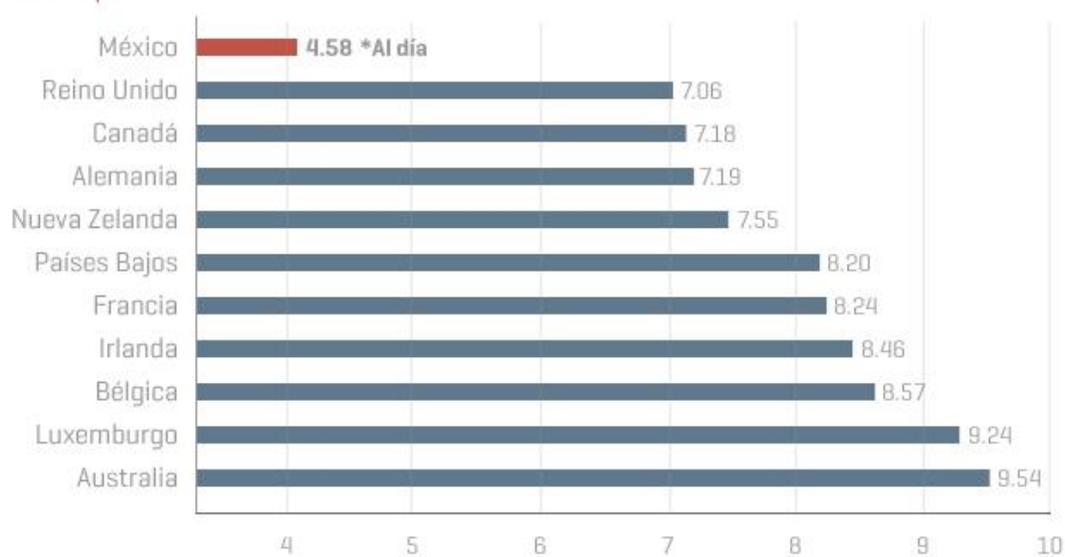
En ese sentido, existe la necesidad de la transformación, que es creación institucional y no simple toma de poder. En ese sentido, las esferas de transformaciones posibles se encuentran dentro del ámbito estricto del alcanzar la liberación de un estado de cosas opresivo o excluyente.

La paradoja jurídica de este trabajo de tesis se constituye en que los trabajadores que prestan servicios turísticos en los hoteles de cinco estrellas, de la Zona Dorada de Acapulco y que tienen prestaciones de ley, no ejercen su derecho a vacacionar en razón de que no tienen ni el tiempo, ni los recursos suficientes para disfrutar de su periodo vacacional, ya que optan por quedarse en casa para hacer labores propias del hogar, o bien, para trabajar en otro lugar y obtener más ingresos debido a que el que obtienen de su fuente de empleo, no es suficiente, puesto que el salario en México es inferior a los de otros países y por consiguiente, no les alcanza para poder vacacionar con su familia y hacer turismo.

Para muestra, se anexan unas tablas comparativas de los salarios mínimos de algunos países del mundo y México.

Los países con **el mejor salario mínimo...** y México

Dólares por hora



Fuente: CNNMoney

Figura 2 Los Países con el mejor salario mínimo... y México

Fuente: CNNMoney,

obtenida de internet <https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=http>

Los sueldos mínimos más altos:

Ranking	País	Salario mínimo real por hora 2013	Salario mínimo real por hora 2003	Promedio anual de aumento 2003-2013
1	Luxemburgo	10,66	9,92	0,72
2	Francia	10,60	9,18	1,44
3	Australia	10,21	9,69	0,52
4	Bélgica	9,97	9,83	0,15
5	Holanda	9,48	9,64	-0,17
6	Irlanda	9,01	7,80	1,45
7	Nueva Zelanda	8,62	6,75	2,48
8	Reino Unido	7,88	7,10	1,05
9	Canadá	7,85	6,40	2,06
10	Estados Unidos	7,11	6,44	1,00
11	Austria	6,61	NA	NA
11	Japón	6,61	5,79	1,33
13	Eslovenia	6,56	4,81	3,15
14	Israel	5,31	5,07	0,48
15	Corea del Sur	5,22	3,37	4,48
16	España	4,76	4,24	1,16
17	Polonia	4,73	3,14	4,17
18	Grecia	4,56	5,10	-1,11
19	Turquía	4,30	2,94	3,88
20	Portugal	3,99	3,57	1,13
21	Hungría	3,92	3,20	2,05
22	Eslovaquia	3,29	1,90	5,61
23	República Checa	3,26	3,16	0,32
24	Chile	3,01	2,30	2,71
25	Estonia	2,87	1,87	4,35
26	México	0,83	0,82	0,05

Figura 3. Los Sueldos Mínimos más Altos

Fuente: obtenida de internet

<https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=http>

A pesar, de que la complejidad del fenómeno turístico comienza ya en la dificultad de abarcar su concepto, su definición resulta determinante para abordar algunos de los problemas que ofrece el sector turístico, entre ellos, los competenciales, pero, sobre todo, los que se refieren al fundamento del turismo como justificación del reconocimiento normativo de potestades administrativas específicas.

En la doctrina, las variadas perspectivas con las que puede abordarse el fenómeno turístico viene siendo una advertencia general que, según los autores, condiciona su propio concepto. La dificultad de encontrar un concepto de turismo sin duda deviene de la necesidad de abarcar su multidimensionalidad y su propia evolución histórica, ya que inicialmente el turismo se vinculaba al tiempo de evasión o, lo que es lo mismo, al viaje de placer, frente a lo que hoy por hoy pueda considerarse turístico: el viaje de trabajo, el viaje de congresos, el viaje del enfermo o de salud, el viaje religioso o el ya extendido viaje del sexo, entre otros.

El turismo, por ello, como acertadamente ha apuntado Villar Palasí, “más que un fenómeno jurídico, es algo sociológico, económico y político. Su regulación total supone estudiar desde el Derecho internacional hasta las Ordenanzas de Aduanas. Hay, en efecto, normas directamente conectadas al Turismo, pero son las menos y adolecen además de una doble dirección: proteger al turista y proteger a la industria turística, fines frecuentemente antagónicos”. Fueron los tratadistas de la Escuela Berlinesa los que, en opinión de algunos autores, dieron un paso hacia un concepto amplio de turismo definiéndolo como un “vencimiento del espacio por personas que afluyen a un sitio donde no poseen un lugar fijo de residencia”.

Un concepto quizá excesivamente amplio, ya que, si bien debe tratar de acogerse todas sus facetas, no debe ampliarse de tal forma que el simple movimiento de una persona a un lugar que no sea el de su residencia fija, condicione el que se le atribuya el apelativo de “turístico” a toda su actividad y a la de los agentes que le presten los servicios con todas las consecuencias jurídicas que de ello se derivan. Efectivamente, la cuestión adquiere especial relevancia en cuanto a la ordenación jurídica del fenómeno turístico se refiere,

por cuanto la especialidad de los sectores jurídicos en los que el “ciudadano turista” ha de encontrarse necesariamente, no impide que efectivamente lo sea y que consecuentemente no se le aplique exclusivamente la legislación “turística”. De ahí que quizá fuera más oportuno -sobre todo desde una vertiente jurídica y mientras no se explicita legislativamente la esencia de lo turístico- definir el turismo, aproximándonos a delimitar el fenómeno de manera residual o negativa.

Sin duda el turista suele caracterizarse porque se traslada a otro lugar, no siendo este el de su residencia fija. Sin embargo, sus motivaciones pueden ser muy diversas y no exclusivamente de evasión –como apuntábamos– y, no obstante, parece que este elemento en última instancia ha de servir para conceptuar a un ciudadano como turista, pues de lo contrario sería un simple viajero. La cuestión estaría en determinar si el simple viajero, en un concepto amplio de turismo, es también turista. Probablemente. En todo caso las motivaciones del simple viajero también pueden ser las de evasión e incluso las de la huida, como maravillosamente apuntaba George Sand en su obra *Un invierno en Mallorca*, cuando se preguntaba: “¿Por qué viajar cuando no se está obligado a hacerlo? Hoy, al regreso de las mismas latitudes me dirijo la misma contestación que me hice otra vez a mi regreso a Mallorca: Es que no se trata tanto de viajar como de partir, ¿Quién de nosotros no tiene algún dolor que olvidar o algún yugo que sacudir? Quizá el elemento añadido de la voluntariedad/obligatoriedad del movimiento pudiera servir para definir lo que debamos considerar turista y turismo.

De otro lado, el lugar de residencia fija no es elemento siempre determinante, pues nada obsta para que el ciudadano sea considerado turista a los efectos de la legislación turística cuando estando en su lugar de residencia fija se desplace a comer a un restaurante o se hospede en un determinado hotel o alojamiento turístico en el mismo lugar de su residencia por muy diversos motivos. En definitiva, el fenómeno turístico, al margen de los diversos sectores jurídicos en los que de hecho puede incidir, también puede definirse a partir de las diferentes personas que intervienen: el turista y sus motivaciones; la empresa, actividad o establecimiento turístico y la Administración, entre otros.

CAPÍTULO 3

EL ORIGEN DEL DERECHO A LAS VACACIONES Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

3.1 Marco histórico del derecho a las vacaciones en México

3.1.1 Antecedentes y origen de las vacaciones en México

Es sabido que, desde el tiempo de los romanos, los patricios y los funcionarios de la época hacían turismo en determinados sitios y aprovechaban las calzadas que mandó construir el emperador Adriano en el siglo II para trasladarse en verano a la Galia y a Hispania.

En la Edad Media hubo visos de vacaciones, tal y como consta en ‘Las Partidas’ de Alfonso X el Sabio. Los primeros en ‘otorgarse’ a ellos mismos vacaciones fueron los jueces, debido a la poca actividad registrada durante el verano. Posteriormente, se sumaron miembros del clero, quienes, al ser los encargados de la docencia en aquella época, fueron artífices de las vacaciones entre los escolares. La costumbre de veranear se hizo popular entre la aristocracia francesa a partir del siglo XVIII, cuando muchos de sus miembros se empezaron a desplazar en los meses de verano a la champaña.

Este fenómeno supuso el inicio del turismo moderno, favorecido por la aparición de medios de transporte al alcance de todos como el ferrocarril, por lo que los desplazamientos se incrementaron y las clases menos pudientes tuvieron, por primera vez, la posibilidad de tomarse unos días de descanso fuera de sus pueblos y ciudades. Sin embargo, no fue sino hasta 1920, cuando cundió la idea de que la verdadera vida no residía en el trabajo, sino en las vacaciones. El primer gesto gubernamental de que el trabajo exhaustivo merecía una recompensa se dio el 11 de julio de 1936, cuando el socialista francés Léon Blum instituyó en Francia la semana laboral de 40 horas.

El escenario político y social de ese país ante el ataque nazi, era entonces muy complejo; la política social de Blum despertó el optimismo de los trabajadores. Los empresarios, que temían el estallido de una revolución socialista, negociaron con el gobierno y, el 20 de julio de ese mismo año, el parlamento otorgó a los trabajadores 15 días de vacaciones pagadas.

El 10 de diciembre de 1948, en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho a las vacaciones fue consagrado: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

México no tenía ninguna ley o código de derecho laboral durante la época prehispánica o durante la colonia; las únicas leyes que existieron en el pasado con alguna referencia al trabajo fueron las Leyes de Indias que fueron puestas en vigor por Carlos II en 1680. Fue hasta el siglo XX que surgieron las primeras leyes laborales impulsadas por los gobernadores Vicente Villada en 1904, en el estado de Veracruz y Bernardo Reyes en 1906, en el estado de Nuevo León; estas primeras leyes se enfocaban exclusivamente en la legislación referente a los accidentes de trabajo.

La Revolución Mexicana trajo consigo la generación de diversas leyes en materia laboral por diversos estados de la república con una enorme influencia del Partido Liberal Mexicano que era encabezado por los hermanos Flores Magón, quienes siempre hicieron patentes sus preocupaciones sociales.

En esta época se publicaron leyes laborales en los estados de Jalisco, Veracruz, el Distrito Federal y Yucatán.

El 18 de agosto de 1931, siendo Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, fue publicada la primera Ley Federal del Trabajo conformada por 685 artículos que derogó todas las leyes y decretos expedidos anteriormente en materia laboral.

La primera ley de 1931, fue derogada el 1° de mayo de 1970, entrando en vigor la ley actual, la cual sufrió pocas modificaciones sustanciales a pesar de varios intentos de los legisladores que son los encargados de modificarlas. Se alcanzó una reforma de la ley hasta finales del año 2012.

Aunque el derecho y la protección del trabajo nacieron y están presentes en la Constitución desde su promulgación el 5 de febrero de 1917, la ley vigente actual entró en vigor a partir del 1 de mayo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo es la máxima ley de Derecho Laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Salir de vacaciones es algo muy común en nuestros días, pero ¿Cuál es el origen de esta práctica humana? lógicamente no siempre estuvieron ahí y las formas en que los humanos han dedicado unos días al esparcimiento y el descanso no siempre han sido iguales. Si se piensa que la necesidad de vacacionar es en realidad la necesidad de darle un respiro de la cotidianidad a nuestro cuerpo para liberarlo de tensiones, preocupaciones, así como para limpiar nuestro interior; entonces, las vacaciones tuvieron sus inicios en las culturas clásicas de la humanidad.

Por ejemplo, en el México prehispánico se establecían Temazcales en las urbes, ahí, los pobladores asistían para relajar y limpiar su cuerpo como un ritual divino, estaban dedicados a la Diosa Tlazoltéotl, la devoradora de las inmundicias, regidora de la sexualidad y los placeres ocultos. De la misma forma en la Grecia clásica, los varones asistían a baños públicos donde podían descansar y dedicar tiempo a la higiene personal y la vida social, estos sitios eran conocidos como Termópilas y de ahí de origina que el concepto de Spa: Salus per Aqua (salud por agua). Algunos filósofos como Platón o Aristóteles hablaban sobre la importancia de dedicar tiempo al descanso, al esparcimiento y al ocio como una necesidad humana que propiciaba el desarrollo intelectual y la filosofía.

Fue en el Imperio Romano cuando se construyeron las primeras carreteras y centros de descanso, las clases aristócratas abandonaban la ciudad durante el verano, familias enteras partían a diversos puntos del imperio en carretas jaladas por caballos, en particular a diversas zonas de lo que hoy conocemos como España.

Durante la Edad Media y la Inquisición, las vacaciones prácticamente no existieron ya que los preceptos morales que dominaban la época veían el descanso y el ocio como pecados pues prevalecía la idea de que la vida humana era el momento para cumplir una serie de preceptos rigurosos y que el descanso eterno vendría tras la muerte; ni siquiera el descanso dominical se había instaurado pues este día estaba dedicado a la religión. Hipólito Taine describe en su libro *Orígenes de la Francia Contemporánea*, cómo se impuso la costumbre de veranear entre los aristócratas franceses del siglo XVIII: con la llegada del verano, los nobles se dedicaban a comer, bailar, cazar y "desempeñar la comedia de la aristocracia, cuyo primer deber era la hospitalidad".

Los nobles residentes en Versalles y en París viajaban a la Champagne, donde la riqueza era ostentada en interminables caravanas de coches y caballos, una mesa bien servida y el alojamiento dispuesto para el primer hidalgo andariego que golpeará a la puerta del castillo. Medio siglo más tarde, la descomunal infraestructura turística de la nobleza dejaba su impronta en viajes como el que lord Byron emprendió junto a una caravana en la que viajaban su médico personal, sus sirvientes, sus animales domésticos, algunos amigos y su compañera, la condesa Giuccioli.

Hasta el Siglo XIX, las vacaciones eran un lujo de las clases altas, pero tras la revolución industrial se establecieron los derechos de los trabajadores y se acordaron tiempos dedicados al descanso, además con la popularización del ferrocarril las clases medias y bajas por primera vez tuvieron la oportunidad de expandir sus horizontes y conocer el mundo. Por otra parte, durante esta época, las clases más privilegiadas se vieron seducidas por el exotismo de los países orientales.

Fue durante la década los años 50, del siglo pasado, que los medios masivos de comunicación y la incipiente industria turística comenzaron a popularizar y crear la imagen de las vacaciones que prevalece actualmente: como un momento dedicado a la diversión familiar, la oportunidad para explorar, conocer y aprender de sitios nuevos o como una aventura enfocada a dejar atrás los problemas de la vida cotidiana: el trabajo, la casa o la escuela.

En México, los trabajadores tienen derecho al descanso. La Ley Federal del Trabajo (LFT) garantiza ese derecho al empleado. En el artículo 76, la LFT establece el derecho a determinados días de vacaciones. Se deben disfrutar 6 días hábiles al término del primer año laborado. A partir del segundo año, se adicionarán 2 días por cada año trabajado hasta llegar a los 12 días de vacaciones, Y esta tendencia cambia a partir del quinto año, porque los incrementos de 2 días adicionales se producen por cada 5 años laborados, como se indica en la tabla que más adelante se explicará.

3.2 NORMATIVIDAD JURÍDICA

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y el Derecho al Descanso

México fue el primer país que agregó en su Constitución, al particular, el artículo 123, los derechos de los trabajadores al elaborar leyes de trabajo de seguridad social que garantizan, por ser la Ley Suprema del país el derecho al descanso y ahora, el derecho a las vacaciones. Sin embargo, cabe mencionar que, en el citado artículo, en el apartado A, no se contempla en ninguna de sus fracciones, los días que los “obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo” tendrán como días de vacaciones. Lo que difiere del apartado B, en el que en su fracción III, sí establece los días de vacaciones que tendrán los trabajadores de los Poderes de la Unión. Por lo que se convierte en una paradoja, puesto que no garantiza el derecho a las vacaciones de todos los trabajadores mexicanos.

“ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la

educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria

determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 2111-1962) o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”

Se evidencia la protección para los trabajadores de México, la cual se vio reforzada, entre otras cuestiones, por la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, que en su artículo 24, consagra el derecho al descanso y a las vacaciones.

Artículo 24.- “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

3.2.2 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

En esta ley, el espíritu del legislador previó la regulación de los días de descanso y vacaciones, en su título segundo denominado “Del contrato de trabajo”, Capítulo III, “de las horas de trabajo y de los descansos legales.” Lo anterior, como consecuencia de las luchas sociales que permitieron dar cabida al reconocimiento de los derechos de los trabajadores a descansar y a poder tener vacaciones.

Artículo 82.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos años de servicios, el periodo anual de vacaciones comprenderá, cuando menos seis días laborables. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del periodo de vacaciones.

3.2.3 Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970 y el Derecho a las Vacaciones

Esta ley, que es la que está vigente al día de hoy, en su capítulo IV, denominado “Vacaciones”, establece en el artículo 76, los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores mexicanos.

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Haciendo una comparación entre la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la Ley Federal del Trabajo, que se encuentra vigente, se puede observar que en la primera ley se tenía derecho a cuatro días de vacaciones, en la actual ley, ya son mínimo, seis días de vacaciones.

3.2.4 Documento Acapulco OMT de 1982

(Adoptado por la reunión mundial de turismo, reunida en Acapulco, del 21 al 27 agosto de 1982)

Al particular, se transcriben los acuerdos tomados en dicha reunión, de la que se distingue en el punto número 9, el derecho al descanso y a las vacaciones que tienen los trabajadores que prestan servicios turísticos:

“Convocada por la Organización Mundial del Turismo en Acapulco (México), del 21 al 27 de agosto de 1982, y celebrada con la participación de 79 delegaciones de Estados y de 57 delegaciones de observadores, con vistas a aplicar progresivamente los objetivos fijados por la Declaración de Manila sobre el Turismo Mundial, adoptada al terminar la Conferencia Mundial del Turismo (Manila, septiembre/octubre de 1980).

Habiendo tomado conocimiento de la resolución 106 (IV) de la cuarta Asamblea General de la Organización Mundial del Turismo (OMT) y de la decisión 14 (XVIII) del Consejo Ejecutivo de esta Organización sobre la Reunión Mundial de Turismo.

Considerando con satisfacción que la Asamblea General de las Naciones Unidas, por su resolución 36/41, ha situado el turismo en la "estrategia internacional del desarrollo para el tercer decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo".

Habiendo tomado nota con satisfacción de los discursos pronunciados por la Dra. Rosa Luz Alegría, en su calidad de Secretaria de Turismo de México y de Presidenta de la Reunión, y por el Secretario General de la Organización Mundial del Turismo, Sr. Robert C. Lonati, con ocasión de la inauguración de la Reunión Mundial de Turismo por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, señor José López Portillo.

Estimando que la Reunión constituye un paso importante en la aplicación de los conceptos, principios y criterios de la Declaración de Manila y que la Reunión de Acapulco ha permitido comprobar que el espíritu que se desprende de dicha Declaración muestra que los Estados, los profesionales del turismo y las demás instancias interesadas han reconocido la importancia de los cambios que deben introducir en las concepciones administrativas y operacionales del turismo.

Convencida de que la actual situación mundial y el número creciente de conflictos armados que sufre el mundo constituyen obstáculos para el desarrollo del turismo y de que la convocación de representantes de Estados y de observadores internacionales interesados en las actividades de recreo, y en especial de los viajes y de las vacaciones, puede contribuir al estudio y a la adopción de medidas que, al favorecer el desarrollo del turismo, acerquen a los pueblos por un conocimiento directo y recíproco.

Estimando que la puesta en común de esperanzas e intenciones que tienden a mejorar la calidad de la vida de todos los hombres en todos los continentes, cualesquiera que sean su fe, sus creencias y sus regímenes socioeconómicos, es hoy más imperativa que nunca, para contribuir al mantenimiento de la paz, al disipar las intolerancias, los prejuicios y los malentendidos y para crear un clima de comprensión.

Reafirmando una vez más que "el turismo mundial puede ser una fuerza vital para la paz mundial y puede constituir la base moral e intelectual de comprensión e interdependencia internacionales" y "puede contribuir a la implantación de un nuevo orden económico internacional que ayude a eliminar el desnivel económico entre países desarrollados y países en desarrollo" (Declaración de Manila A.).

Persuadida de que para ello es necesario eliminar toda causa que ponga en peligro el mantenimiento de la paz, asegurando una repartición más equitativa de la riqueza y eliminando el mantenimiento de situaciones de anacrónico colonialismo, que no enaltece a las naciones que lo ejercen, disminuye su autoridad moral y ofende el espíritu de autenticidad del que debe nutrirse el turismo, vehículo de paz, armonía y respeto entre los pueblos y de conocimiento del mundo y su verdad.

Renovando el llamamiento dirigido por la Conferencia Mundial del Turismo de Manila a todos los Estados y Gobiernos acerca de la formación de los pueblos con vistas a la paz, de conformidad con la Declaración sobre este tema de la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo tercer período de sesiones.

Recordando que el desarrollo del turismo bajo todas sus formas, y especialmente como satisfacción del derecho a las vacaciones y a los viajes que deriva de las vacaciones pagadas, sólo puede realizarse en un clima de paz y de comprensión internacionales, que debe realizarse por todos como normal y permanente.

1. Declara su satisfacción por los resultados obtenidos durante esta Reunión internacional, en el contexto de las responsabilidades de los Estados en cuanto a facilitar, de manera más eficaz que antes, la puesta en práctica de políticas turísticas que tiendan a permitir el ejercicio del derecho a las vacaciones y a los viajes y a facilitar los desplazamientos de personas con fines de turismo o por cualquier otra razón similar, dentro o fuera de las fronteras.

2. Se felicita de que muchos Estados, organizaciones internacionales y profesionales del turismo hayan tomado parte en estas importantes deliberaciones, que constituyen a la vez una de las primeras etapas de la aplicación de la Declaración de Manila sobre el Turismo Mundial y un recordatorio a todas las instancias gubernamentales, internacionales y nacionales, para que el mundo del turismo pueda atribuir a la Declaración final de la Conferencia Mundial del Turismo de Manila todo el interés que esa Declaración merece.

3. Constata que ciertos países, que han llegado a un importante grado de desarrollo socioeconómico o que gozan desde el punto de vista turístico de situaciones geográficas privilegiadas, por estar situados en la proximidad de los grandes mercados o sectores emisores, ya han alcanzado muchos de los objetivos preconizados por la Declaración de Manila, pero lamenta que un número muy importante de países todavía no puedan gozar de tales situaciones.

4. Constata igualmente que la evolución del turismo está íntimamente vinculada con el contexto social, económico y cultural de cada país.

5. Está convencida de que, para lograr una equitativa participación de todos en los viajes y en las vacaciones, conviene dar pruebas de la necesaria solidaridad internacional, para conseguir en el futuro una indispensable situación de equilibrio a fin de permitir que todas las capas de la población, y especialmente las menos favorecidas, puedan ejercer su derecho de acceso a las vacaciones.

6. Estima que, por su invitación a reunirse en Acapulco y al poner a disposición de los participantes apreciables facilidades, y acogerlos con atenciones que acreditan la tradicional hospitalidad de su pueblo, México, país huésped, ha contribuido en gran medida al éxito de la Reunión.

7. Ruega a la Presidenta de la Reunión que dirija al Jefe del Estado mexicano y a todas las autoridades e instancias mexicanas que han contribuido al éxito de esta manifestación la expresión del profundo agradecimiento de todos los participantes.

8. Subraya:

- que la clarificación de la verdadera significación del turismo, tal como se define en su nueva concepción, sin rechazar las concepciones pasadas del turismo basadas en situaciones históricas evidentes, aporta esclarecimientos sobre la utilización del tiempo libre en los tiempos modernos,
- que, por consiguiente, toda estrategia de aplicación progresiva de esta nueva concepción debe pensarse en función del futuro y teniendo como base de reflexión, de inspiración y de partida los criterios, conceptos y principios ya establecidos.

9. Está de acuerdo en que las estrategias de realización de las prioridades propuestas tienen por base los conceptos enumerados a continuación, sin arder, de prioridad, y especialmente:

a) Derecho al descanso, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas y creación de condiciones sociales y legislativas para facilitar a todas las capas de la población el acceso a las vacaciones.

i) El derecho al descanso, consecuencia natural del derecho al trabajo, debe afirmarse como un derecho fundamental para la felicidad del ser humano. Este derecho supone implícitamente al derecho a la utilización del tiempo libre, y en especial la posibilidad más amplia de acceso a las vacaciones.

ii) Si bien es altamente deseable que todo Estado reconozca, no como un lujo, sino como una necesidad imperiosa, el derecho a las vacaciones de todos sus ciudadanos, es evidente que la responsabilidad de los Estados no puede limitarse al simple reconocimiento de ese derecho, sino que implica la creación de las condiciones prácticas y apropiadas para el acceso efectivo a las vacaciones de los que tienen derecho a ellas.

iii) De esto se deduce que, sin que ello imponga necesariamente la uniformación internacional de las políticas sociales, la amplitud de los movimientos y de las actividades turísticas está directamente vinculada y condicionada por el grado de desarrollo económico y por la importancia que cada país atribuya a la vida social.

iv) El necesario acceso de capas cada vez más amplias de la población a las vacaciones y a los viajes constituye la nueva característica del turismo contemporáneo, que en último término debe concretarse en un conjunto de orden administrativo, legislativo y financiero destinado a garantizar la mejor gestión social, cultural, educativa, política y económica de los desplazamientos de personas.

v) Deberían realizarse substanciales esfuerzos para el escalonamiento de las vacaciones y deberían estudiarse nuevas orientaciones de las inversiones turísticas hacia formas de acogida más simples y más funcionales, que supongan economías de todo orden y que permitan así una tarificación más favorable, para conseguir una diversificación de la oferta para poder poner esta oferta al alcance de las capas de la población de ingresos medios y bajos.

b) Preparación a los viajes, a las vacaciones y al turismo receptor y emisor.

i) La actividad humana de los viajes y de las vacaciones, determinada por todas las motivaciones de desplazamiento, puede contribuir a la plena realización del ser humano y a su educación y puede ayudarle a adquirir conciencia de la identidad de destino de todos los hombres, en la medida en que el hombre mismo sea su protagonista.

ii) El nivel y la calidad del turismo no pueden depender solamente de la preparación adecuada que pueda darse, por medio de una sensibilización y una educación de la población, tanto al hombre visitante como al hombre visitado, sino también y paralelamente del esfuerzo que se efectúe para crear las mejores condiciones de formación y preparación de las personas que administran y dirigen las actividades turísticas y pertenezcan al sector público o al sector privado.

iii) La formación de base constituye el instrumento más eficaz, por ser el más generalizado, para la preparación cívica del ciudadano. Conviene adoptar medidas que permitan al hombre, desde su infancia, el acceso a los conocimientos ya las prácticas del turismo.

iv) El proceso de educación y de formación de la población a la actividad turística, desde la infancia hasta la edad avanzada, debería poder beneficiarse de la contribución del conjunto de los medios -de información de masas, que constituyen eficaces instrumentos de sensibilización y de preparación para el turismo, gracias a las técnicas más avanzadas de comunicación.

v) La celebración del Día Mundial del Turismo constituye uno de los factores importantes de sensibilización respecto de los múltiples valores del turismo.

vi) La preparación a los viajes y a las vacaciones debe efectuarse por medio de esfuerzos conjuntos y concertados en todos los planos nacionales, regionales e internacionales, y con la ayuda de la solidaridad y de la cooperación internacionales, en el marco también de las actividades promocionales de la Organización Mundial del Turismo.

c) Papel del turismo nacional en el desarrollo del turismo contemporáneo.

i) Constatando que los viajes en el interior de los países representan la gran mayoría del conjunto de los desplazamientos de personas en el mundo, y que el objetivo del desarrollo del turismo nacional responde a una realidad ineluctable, los Estados deberían multiplicar sus esfuerzos para que ese desarrollo sea constante y cada vez más armonioso.

ii) La mayor parte de los países no industrializados siguen progresando hacia su desarrollo social y económico. Esta transformación implica una serie de modificaciones en el comportamiento de las poblaciones con respecto a su conciencia cívica, su equilibrio familiar, su acervo cultural y su aspiración a la felicidad. Tal transformación hace que aumente notablemente, entre otras, una demanda de servicios en un sector hasta ahora relativamente poco atendido.

- iii) El turismo nacional permite que el hombre tome posesión espiritualmente de su propio país, y también lo prepara para su apertura a lo universal.
- iv) Los Estados deberían interpretar mejor la función del turismo nacional, preocupándose más de su rentabilidad social, educativa y cultural.
- v) La razón de ser del turismo nacional radica en la evolución social, cultural, educativa y política de la sociedad moderna, a la cual atribuye un valor universal la Declaración de Manila.
- vi) El turismo nacional permite una mejor distribución de las actividades, de los empleos y de los ingresos en todo el territorio nacional. El turismo nacional mantiene interrelaciones e interdependencias muy estrechas con los demás sectores de la vida socioeconómica de cada país. las modalidades de su desarrollo deben formar parte integrante del proceso de planificación global del desarrollo.

d) Libertad de movimiento.

El conjunto de las estrategias tendientes a la realización de las prioridades anteriores sólo puede concretarse en el marco general de la libertad de movimiento de las personas y de los viajes. la Reunión reconoce, pues que:

- i) la cuestión de la libertad de movimiento de las personas y de los viajes, de la cual se trata en la Declaración de Manila, reviste una importancia considerable para el desarrollo del turismo mundial actual;
- ii) corresponde a la Organización Mundial del Turismo desplegar actividades tendientes a la promoción de la libertad de movimiento de las personas y de los viajes, en el marco de la cooperación internacional en el sector del turismo;
- iii) es necesario, en todo esfuerzo tendente a promover la libertad de movimiento de las personas y de los viajes, tener debidamente en cuenta, para cada país, las condiciones sociales y económicas existentes, el respeto de su soberanía, la legislación en vigor, sus tradiciones, así como los derechos y obligaciones de sus ciudadanos;

iv) los Estados deben proseguir sus esfuerzos con miras a la aplicación de las disposiciones de la Declaración de Manila en lo relativo a la cuestión de la libertad de movimiento de las personas y de los viajes y dar en caso necesario su apoyo a la Organización Mundial del Turismo en este campo.

10. Invita a los Estados y a cada instancia interesada, pública o privada, así como a la Organización Mundial del Turismo, a tener en cuenta las orientaciones y reflexiones que se desprenden de sus trabajos, a fin de alcanzar de hecho los objetivos propuestos para una nueva expansión del turismo más equilibrada, en el marco de sus políticas de desarrollo y de conformidad con el espíritu de la Declaración de Manila.

Las fuerzas que deberán actuar

11. Considera que, para aplicar en el tiempo los conceptos y criterios contemporáneos del turismo, los Estados deberán estimular la aplicación de la Declaración de Manila de manera práctica, razonable y eficaz.

12. Estima que los gobiernos, en el contexto de su estructura social, política, económica y administrativa, deberán, pues, estimular, en los diferentes niveles de la vida de la nación, las acciones que puedan estructurarse en los planos nacional, regional y local.

Desde el punto de vista práctico, les corresponderá actuar:

a) cerca de los departamentos ministeriales, administraciones y servicios públicos de toda clase que deban desempeñar un papel directo o indirecto para permitir la aplicación de la Declaración de Manila;

b) cerca de otras instancias tales como:

- los órganos-legislativos de la nación;
- las organizaciones sindicales;
- las organizaciones patronales;
- los medios políticos;
- las empresas turísticas;

- el sector turístico asociativo;
- las organizaciones de juventud;
- los medios docentes;
- los medios de información;
- las fuerzas espirituales.

Los planes posibles de acción

13. Recomienda, habida cuenta de lo que precede:

a) que las diversas fuerzas que así deban actuar intervengan por medio de acciones individuales o concertadas para la nueva concepción del turismo, de acuerdo con la naturaleza de los sectores de actividad que representan, para permitir así una mejor planificación de los conceptos y criterios de la Declaración de Manila;

b) a nivel nacional, que los gobiernos, dentro del marco de las medidas adoptadas para estimular la aplicación práctica de la nueva concepción del turismo, celebren amplias consultas con los sindicatos, las asociaciones de empleadores y las demás organizaciones interesadas incluidas en las categorías enumeradas en los apartados a) y b) anteriores, a fin de que tales consultas contribuyan a familiarizar al conjunto de la comunidad nacional con los fines y objetivos de la Declaración de Manila y ayuden a los gobiernos a tener debidamente en cuenta las necesidades de todos los sectores de la comunidad en materia de turismo cuando establezcan planes específicos de acción;

c) a nivel internacional, que como lo ha aceptado la Asamblea General de la Organización Mundial del Turismo y lo ha confirmado la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OMT tome todas las medidas necesarias, en consulta, cuando sea apropiado, con otros organismos internacionales, para estimular la aplicación práctica de los principios y líneas directrices de la nueva concepción del turismo.

Orientaciones indicativas

14. Expresa el deseo de que las sugerencias siguientes se reciban con espíritu constructivo por parte de los destinatarios del presente documento, a fin de que sean objeto de una aplicación progresiva de los cuatro sectores antes citados.

15. Recomienda que los Estados asocien a las conclusiones de la Reunión Mundial de Acapulco los documentos que han sido objeto de deliberación.

16. Recomienda también que, para alcanzar estos objetivos, los gobiernos elaboren políticas a las cuales deberían asociarse, según su capacidad y vocación específicas, las administraciones nacionales, centrales o descentralizadas, las administraciones regionales, subregionales y locales, el sector privado y las colectividades, en función de sus poderes y de su capacidad turística.

17. Recomienda además que también se asocien a esta acción general las estructuras nacionales legislativas, reglamentarias, financieras, sindicales, patronales, políticas, espirituales, profesionales, y asociativas del turismo, así como cualquier otra instancia o servicio público interesados, a fin de armonizar las acciones enumeradas a continuación:

- a) reconocimiento generalizado del derecho de todas las capas de la población al descanso y a los recreos y especialmente del derecho de los asalariados a las vacaciones pagadas;
- b) mejora progresiva del empleo del tiempo libre;
- c) medidas destinadas a escalonar las vacaciones en el tiempo en relación con los imperativos de los procesos de producción;
- d) flexibilización, donde sea posible, de las formalidades exigidas para los viajes en cuanto a entrada y salida del territorio, aduanas y reglamentación monetaria y de salud;
- e) mejora de las condiciones de transporte (aire, carretera, ferrocarril, mar), por ejemplo, mediante el establecimiento de tarifas preferenciales o de cualquier otra forma de estímulo a los viajes, a favor de los grupos de vacacionistas de ingresos medios o bajos, de los jóvenes, de las personas de edad avanzada y de los minusválidos;

- f) acondicionamiento y expansión de la infraestructura de acogida más simple y funcional, a favor de las capas de población de ingresos bajos, respetando los conceptos de construcción, los materiales, la decoración y los servicios que respondan a las tradiciones del país;
- g) protección y preservación del medio ambiente, de la estructura ecológica y del patrimonio natural, histórico y cultural del país;
- h) óptima utilización cualitativa de los recursos turísticos existentes o potenciales del país, comprendido especialmente el conjunto del patrimonio natural, cultural, artístico, histórico y espiritual, afirmando el principio de autenticidad y evitando su deformación y su falsificación;
- i) inscripción del turismo en los programas de enseñanza para todas las categorías de la juventud, subrayando muy especialmente los nuevos principios y conceptos del turismo;
- j) ayuda material o moral a los individuos y a las colectividades con la finalidad de facilitar la aplicación de los conceptos de vacaciones pagadas;
- k) creación de unos equipamientos adecuados, que correspondan a los medios de que disponen los nuevos beneficiarios del derecho a las vacaciones;
- l) adopción de medidas financieras y técnicas que tiendan a aumentar el poder adquisitivo de los ciudadanos;
- m) desarrollo óptimo de la distribución de las corrientes turísticas sobre el conjunto del territorio nacional;
- n) importancia atribuida al turismo, en la opinión pública y en los medios gubernamentales, de la misma manera que la reconocida a otros sectores de la vida de la nación;
- o) adopción de medidas que garanticen, ya desde la escuela la preparación del ciudadano para el doble papel que está llamado a desempeñar, como "visitante" o como "visitado";
- p) introducción a todos los niveles apropiados de los sistemas de educación y en el material didáctico correspondiente, del nuevo enfoque que aporta la investigación acerca de la mejor utilización del tiempo libre, comprendidos los desplazamientos de personas~ derivados de esa mejor utilización;

- q) producción. de un material de información fiable y suficiente, que se ponga a disposición de los medios de comunicación, de los operadores y de los usuarios;
- r) acción permanente de educación de la opinión pública, con vistas a garantizar el respeto recíproco entre los turistas y la población local.

Entre los diferentes principios enunciados en la Declaración de Manila a los que hay que dar una aplicación prioritaria, la libertad de viajes y de movimiento de las personas ocupa naturalmente el primer lugar.

Esta libertad no puede ejercerse plenamente sino a través de condiciones esenciales: un mundo en paz y un mejor orden económico mundial.

La Reunión de Acapulco hace pues un llamamiento a todos los Estados del mundo para que renuncien en el presente y en el futuro a toda intervención armada, se esfuercen por establecer una paz duradera y traten de asegurar una repartición más equitativa de la riqueza mundial.

Pero la cuestión de la libertad de movimiento y de la libertad de viajar reviste también aspectos más técnicos y presenta problemas más sencillos cuyas soluciones pueden y deben encontrarse rápidamente.

Sin perjuicio de la soberanía de los Estados ni de sus sistemas económicos y sociales, la Reunión de Acapulco estima, en consecuencia, que la libertad del movimiento turístico puede pro moverse prioritariamente en los siguientes aspectos:

- libertad de circulación dentro del territorio nacional;
- acceso al territorio nacional de turistas extranjeros;
- libre entrada y salida del territorio nacional para los turistas nacionales;
- libertad de elección del destino turístico, de las modalidades y de la organización del viaje;
- libertad de información y promoción turística.

La Reunión recomienda asimismo a los Estados:

- que aseguren la mejor recepción y trato posibles a los turistas sin discriminación alguna;
- que faciliten y protejan la circulación de automóviles, aeronaves y barcos dentro de los circuitos autorizados;
- que, de acuerdo con sus posibilidades económicas, se permita a los turistas disponer de la suficiente cantidad de divisas convertibles, para cubrir sus necesidades durante sus viajes;
- permitan que los turistas extranjeros puedan cambiar a su salida el saldo de la moneda nacional que posean, de acuerdo con el reglamento en vigor.

Finalmente, la Reunión de Acapulco invita a los Estados a tomar las medidas necesarias para garantizar, en sus territorios, el respeto a los principios y recomendaciones antes formuladas.”

3.3 Prima vacacional

Además de las vacaciones, hay otro derecho que garantiza la Ley Federal del Trabajo (LFT); esto es, un pago a los empleados, determinado por un porcentaje de su salario para disfrutar su periodo de vacaciones. Este porcentaje es la prima vacacional, que es una prestación en dinero, de carácter obligatorio, a la cual tiene derecho el trabajador y que tiene como objetivo que este último tenga un ingreso extra para disfrutar en sus vacaciones.

El artículo 80 de la LFT es el que establece este derecho y señala el monto que debe recibir el trabajador acorde con su salario: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones”.

Algunas empresas pagan la prima vacacional cuando el empleado disfruta sus vacaciones. Otras empresas la pagan al empleado en cada aniversario laboral en la

empresa de manera automática. Esto depende de la política de la empresa. Cuando se termina la relación de trabajo justo antes de que el empleado tome sus respectivas vacaciones, la Ley en su artículo 79, prevé estos casos. Las vacaciones no disfrutadas se pagarán de manera proporcional al tiempo trabajado y así como su prima vacacional correspondiente.

3.4 Tiempo de vacaciones

Por cuanto hace al tiempo de vacaciones que tienen los trabajadores mexicanos de conformidad a su antigüedad laboral, esto, siempre y cuando su contrato lo establezca y tenga las llamadas “prestaciones de ley”, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 76, establece la forma en que se calcularán los días de vacaciones.

Para una mejor apreciación, se muestra una tabla que sirve de apoyo para calcular los días de vacaciones en México. Asimismo, se muestra una tabla comparativa de los días de vacaciones de los trabajadores en otros países del mundo y que permiten hacer una comparación y comprender la paradoja jurídica objeto de la presente investigación.

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días
De 30 a 34 años	24 días
Etcétera	Etcétera

Figura 4. Días de Vacaciones en México

Fuente: Ley Federal del Trabajo. Obtenida de internet <https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=https>

País	Duración
<u>Alemania</u>	>24 <u>días laborales</u> , suelen ser 30.[1]
<u>Arabia Saudí</u>	15 <u>días</u> .
<u>Argentina</u>	<p>Son proporcionales a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa u organización.</p> <p>Se lo calcula según la siguiente escala, según tiempo trabajado es la empresa.</p> <p>menos de 6 meses, le corresponden 1 día por 20 días trabajados.</p> <p>desde 6 meses hasta 5 años de antigüedad 14 días corridos.</p> <p>Más de 5 años de antigüedad corresponden 21 días corridos.</p> <p>Más de 10 años de antigüedad corresponden 28 días corridos.</p> <p>Más de 20 años de antigüedad corresponden 35 días corridos.</p> <p>La antigüedad solo se cuenta con el actual empleador, con lo que si se cambia de empresa se vuelve a empezar en 14 días para el primer año y con las mismas reglas arriba mencionadas. Para que no queden dudas de la antigüedad esta se toma a la fecha 31/12/**** del año que correspondan las vacaciones.</p>
<u>Australia</u>	4 <u>semanas</u> es lo habitual.
<u>Austria</u>	5 semanas, para empleados antiguos: 6 semanas.
<u>Bahamas</u>	2 semanas después de un año de empleo, 3 semanas después de 5 años de empleo.
<u>Bélgica</u>	20 días, pago preferencial.
<u>Bolivia</u>	<p>15 días de 1 a 5 años de antigüedad.</p> <p>20 días de 5 a 10 años de antigüedad.</p> <p>30 días con más de 10 años de antigüedad.</p>
<u>Brasil</u>	30 <u>días naturales</u> . [2]
<u>Bulgaria</u>	20 días laborales.
<u>Canadá</u>	2 semanas, determinados por el gobierno local.

<u>Chile</u>	15 <u>días hábiles</u> contados de lunes a viernes (es decir, tres semanas incluso si la jornada laboral es de lunes a sábado). Se agrega un día hábil adicional por cada 3 años posteriores al cumplimiento de 10 años de servicio en el empleador actual y empleadores anteriores. al tercer año con el mismo empleador al cumplir los 10 años antes mencionados para uno o más empleadores [3]
<u>China</u>	No es obligatorio.
<u>Colombia</u>	15 días laborales acordados con el empleador, remunerados en su totalidad.
<u>Corea del Sur</u>	10 días laborales.
<u>Costa Rica</u>	Dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas trabajadas de manera continua como mínimo, fijadas por el patrono y el empleado en el contrato de trabajo según el Código de Trabajo de Costa Rica.
<u>Cuba</u>	24 días laborales (excluyendo festivos nacionales).
<u>Ecuador</u>	15 días naturales de manera general, pero dependerá de la empresa donde se labore.
<u>El Salvador</u>	15 días naturales (excluyendo festivos nacionales).
<u>España</u>	30 días naturales. En algunos convenios se puntualiza el número de días laborables. 22 días laborables (excluyendo festivos nacionales).
<u>Estados Unidos</u>	No es obligatorio, aunque lo habitual son 10 días laborables.
<u>Francia</u>	5 semanas (25 días laborales).
<u>Guatemala</u>	15 días laborales (excluyendo festivos nacionales).
<u>Holanda</u>	24 días laborales.
<u>Honduras</u>	10 días laborales después del 1.er. año continuo 12 días laborales después del 2.º. año continuo 15 días laborales después del 3.er. año continuo 20 días laborales después del 4.º año continuo o más

	<p>Esto cuando es un trabajador de la empresa privada (Art. 346, Código de Trabajo) que labora en una misma empresa, cuando cambia de trabajo vuelve a iniciar con 10 días laborales.</p> <p>Para el Gobierno, se rige por la Ley del Servicio Civil y cambian los tiempos y condiciones.</p>
<u>Hong Kong</u>	7 días.
<u>Hungría</u>	20 días laborales y cada tres años un día más, además si alguien trabaja durante el fin de semana o es jefe adquiere más días.
<u>Israel</u>	14 días.
<u>Japón</u>	Incluyendo la ausencia por enfermedad, son 10 días con derecho a paga. Oficialmente, 5 semanas en reacción al problema de <u>karōshi</u> (muerte por exceso de trabajo).
<u>México</u>	<p>6 días laborales por el primer año trabajado, aumentando 2 días cada año hasta llegar a 12 días laborales (cuarto año trabajado). A partir de ahí se incrementan 2 días laborales cada cinco años, es decir, del quinto al noveno año son 14 días laborales, al décimo de incrementan a 16, el decimoquinto a 18, el vigésimo a 20, etc.</p> <p>La antigüedad solo se cuenta con el actual empleador, con lo que si se cambia de empresa se vuelve a empezar en 6 días para el primer año y con las mismas reglas arriba mencionadas.</p>
<u>Noruega</u>	4 semanas y un día (25 días laborales).
<u>Panamá</u>	30 días naturales. Si se trabajó menos de un año corresponden vacaciones proporcionales, o sea, 1 día libre por cada 11 laborados.
<u>Paraguay</u>	<p>Para trabajadores de hasta 5 años de antigüedad, 12 días laborales;</p> <p>Para trabajadores con más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad, 18 días laborales; y</p> <p>Para trabajadores con más de 10 años de antigüedad, 30 días laborales.</p>
<u>Perú</u>	30 días calendario por cada año de trabajo. Se debe tener una jornada laboral mínima de 4 horas diarias por 5 días, 20 horas a la semana para gozar el derecho de vacaciones (Jornada laboral mínima 40 Horas/semana a tiempo completo)
<u>Puerto Rico</u>	15 días.

<u>Reino Unido</u>	20 días laborables más 8 adicionales según tipo de trabajo.
<u>República Checa</u>	4 semanas.
<u>Rusia</u>	4 semanas.
<u>Singapur</u>	7 días.
<u>Sudáfrica</u>	21 días naturales.
<u>Suecia</u>	5 semanas.
<u>Suiza</u>	4 semanas.
<u>Taiwán</u>	7 días.
<u>Turquía</u>	2 semanas, 3 al tener una antigüedad en el trabajo de 5 años o más.
<u>Túnez</u>	30 días laborales.
<u>Ucrania</u>	24 días.
<u>Unión Europea</u>	4 semanas, más en algunas ciudades.
<u>Venezuela</u>	15 días laborales el primer año + un día laboral adicional por cada año de trabajo en la empresa, hasta un máximo de 30 días. Si se cambia de empresa vuelve a empezar en 15 para el primer año. El Sector Público otorga 30 días continuos hasta los 10 años de servicio, a partir de allí se suma un día hábil por cada año, a los 30 días continuos de base.
<u>Uruguay</u>	20 días, cada 4 años de antigüedad se aumenta 1 día más, si se cambia de trabajo vuelven a ser 20.
<u>Nicaragua</u>	15 días cada 6 meses.

Cuadro 1. Días de Vacaciones en el Mundo

Fuente: obtenida de internet

<https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=https>



Figura 5. Días de Vacaciones por Ley
 Fuente: obtenida de internet
<https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=http>

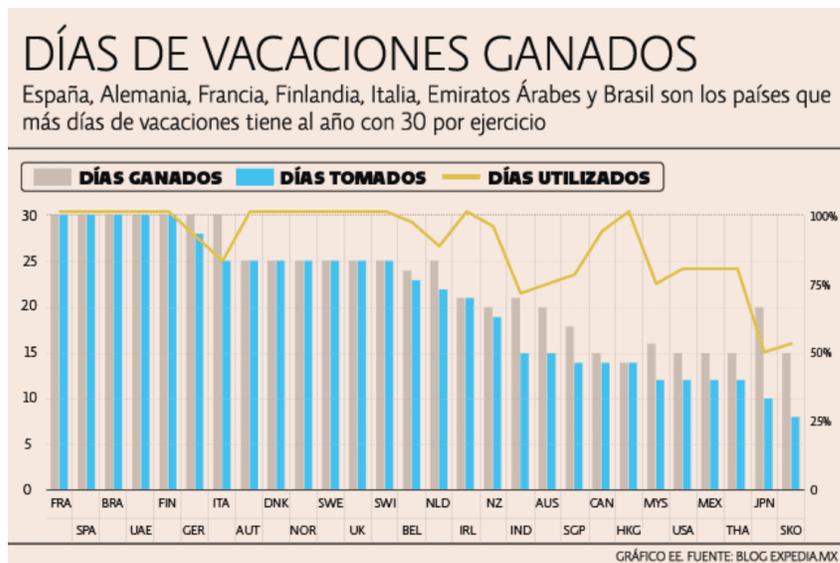


Figura 6. Días de Vacaciones Ganados
 Fuente: <https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fwww.eleconomista.com.mx>

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS CRÍTICO DEL DERECHO A LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LOS HOTELES DE CINCO ESTRELLAS EN ACAPULCO

4.1 Trabajadores de la hotelería en Acapulco

Los hoteles existen para proporcionar un hogar lejos de casa cuando se viaja y los empleados del hotel quieren que las personas que se hospedan tengan un momento agradable en su hotel, para que regresen y permanezcan con ellos de nuevo; ya que son como se dice, un oasis en el camino.

Trabajar en hotelería y turismo requiere de algunas habilidades específicas acordes a la industria que se llama industria de la hospitalidad. Para trabajar en turismo y hotelería, es necesario ser extrovertido, disfrutar de la relación con las personas, sacrificar horarios para desarrollar una carrera (cumpleaños, fin de año, navidades, feriados, etc.) poder trabajar en equipo y orientación al servicio.

Las competencias básicas para trabajar en esta industria son:

- 1.- Orientación al servicio. Tener claro que la esencia del trabajo tiene que ver con la asistencia a los clientes.
- 2.- Que aprecie estar en contacto con personas. Tanto en equipo como con clientes, cara a cara, es el mayor desafío de este trabajo.
- 3.- Abiertos a diferentes culturas. Deben estar abiertos a asistir a un japonés, a un brasileño o a un árabe. La flexibilidad para desenvolverse entre clientes de diferentes países y la apertura necesaria para asimilar diferentes pedidos.

4.- Trabajar en equipo. El trabajador de hotelería y turismo trabaja con otros pares de diferentes áreas de un hotel o proveedores, por lo tanto, debe aceptar que el trabajo en equipo es fundamental.

5.- Ser creativos e innovadores. Para buscar soluciones a clientes diferentes, cada día es un desafío diferente en esta industria.

6.- Interés en aprender idiomas. En Argentina hay una barrera idiomática, donde los jóvenes tienen poco o escaso interés en desarrollar el conocimiento en otros idiomas.

7.- Buena presencia. No significa ser guapo. Sino mantener el aseo y prolijidad personal al día y la pulcritud en la vestimenta en todo momento.

Con base a las exigencias que impone el trabajo a la hora de asistir a turistas con exigencias disímiles, la hotelería y el turismo no es recomendable para personas estructuradas que se sienten cómodos dentro de la rutina. Los clientes tienen diferentes requerimientos que precisan un trato diferente. El trabajador de hotelería y turismo debe ser una persona extrovertida, que maneje lo que llaman inteligencia social, habilidades comunicacionales y buena presencia. Sin embargo, hay trabajadores que se niegan a viajar por largas temporadas al exterior y son oportunidades de trabajo y/o capacitaciones únicas que por cuestiones culturales no son tomadas en cuenta por los trabajadores.

Para que un hotel funcione correctamente y pueda ofrecer un servicio de calidad, es fundamental que cuente con un personal idóneo y competente. Por eso, a continuación, se describe cómo se compone generalmente el personal del hotel y cuáles son sus responsabilidades.

Gerente general: es la persona responsable del funcionamiento general del hotel y de la calidad del servicio que se está ofreciendo a los huéspedes. Mediante sus tareas de dirección, busca siempre la plena satisfacción del cliente. Además, se encarga de evaluar la gestión que llevan a cabo los gerentes de las demás unidades de trabajo y que están bajo su dependencia. Es por ello, que su tarea principal consiste en dirigir a los empleados y establecer los lineamientos a seguir en las otras áreas como alojamiento, seguridad, alimentos, etc.

Recepcionista: es la persona responsable de tomar las reservas que se realizan mediante llamadas telefónicas, mantener el registro de entradas y salidas de los clientes y atender todo tipo de consultas. La recepcionista, como en cualquier otro tipo de empresa, suele ser la cara visible; por lo tanto, es importante mantener siempre una imagen arreglada y prolija, los buenos modales y la sonrisa. Además, la recepcionista debe contar con ciertas habilidades comunicacionales que le permitan no sólo llevar a cabo una buena relación con los huéspedes y potenciales clientes, sino también estar a la altura ante posibles quejas y reclamos.

Personal de limpieza: está compuesto por aquellas personas que se encargan de mantener la higiene de las habitaciones. El personal de limpieza suele quitar y cambiar la ropa blanca de las camas y limpiar la habitación del hotel antes de que llegue un nuevo huésped o en los casos solicitados. En algunos hoteles, también se encargan del servicio de lavandería, lo cual implica el lavado, secado y planchado de la ropa blanca.

Botones: es la persona encargada de recibir a los huéspedes, asistirlos en cuanto a su equipaje y guiarlos hasta su habitación. Como el contacto del botones con los clientes es continuo, es importante que el personal que desarrolle esta tarea sea alguien servicial, amable y cordial.

Además del personal mencionado, los hoteles también cuentan con personas dedicadas a la seguridad, la cocina, el mantenimiento del jardín, etcétera.

4.2 Hoteles de cinco estrellas en Acapulco

Los Hoteles clasificados como 5 estrellas, son empresas de hospitalidad que tienen una tradición muy antigua arraigada en el Viejo Continente. Existen cadenas consolidadas y reconocidas mundialmente que constituyen potencias indiscutibles en el Sector Turismo, específicamente hablando del área de Alojamiento.

A través de diversos estudios realizados por compañías expertas en materia turística, se ha podido conocer que el target más importante de los hoteles en cuestión, es

el del Hombre de Negocios. Esto viene determinado por el hecho de que este tipo de cliente no tiene tiempo que perder y por consiguiente necesita hacer el menor esfuerzo posible durante su estadía.

Está comprobado que los principales clientes de los hoteles cinco estrellas permanecen un tiempo mínimo en sus habitaciones, por lo que los servicios que este ofrece deben ser orientados hacia las actividades posibles de realizar a partir de las seis de la tarde y concentradas en ofrecer relax y máxima comodidad, pues estos clientes permanecen largas temporadas hospedados en estos hoteles.

Otro objetivo importante de estos hoteles son las personas de Nivel A o altos ingresos, quienes se hospedan en estos hoteles para disfrutar de ciertos lujos sin hacer el menor esfuerzo posible mientras disfrutan de sus vacaciones.

En relación a las características sobresalientes que deben reunir los hoteles de cinco estrellas, el galardón de ser considerado uno de los pocos hoteles de cinco estrellas del mundo es un premio de excelencia que todos los hoteles buscan conseguir, pero sólo unos pocos cumplen con los estándares que la hotelería del mundo requiere para ser considerado tal. Existen ciertas condiciones que hacen que un hotel sea considerado dentro de la categoría de hoteles de cinco estrellas, que no pueden ser omitidas, está en su sangre, en la concepción misma del establecimiento. Sólo los hoteles verdaderamente de alcurnia real pueden aspirar a esta distinción. Comenzando por el estacionamiento, uno de los requisitos necesarios, el mismo deberá estar en concordancia con el número de pasajeros. Asimismo, los hoteles de cinco estrellas cuentan con una dársena para la llegada de taxis y autobuses. También la entrada principal debe estar cubierta. Cabe destacar que estas son características requeridas por los estándares internacionales para que a un hotel le sea entregada la categoría de cinco estrellas.

Los hoteles de cinco estrellas deben tener dos restaurantes, uno principal y uno diario. También debe contar con una cafetería, un bar y una discoteca o club nocturno. Como vemos, los hoteles de cinco estrellas son como pequeñas ciudadelas en sí mismos.

También, las áreas de servicio deben estar reguladas en los hoteles de 5 estrellas. A la cocina principal se deben sumar la cantidad de cocinas auxiliares necesarias para prestar un servicio adecuado de acuerdo con la cantidad de huéspedes. En cuanto a la organización de eventos, los hoteles de cinco estrellas también deben estar cubiertos. Deben contar con una sala de usos múltiples, un depósito, un vestíbulo y una sala de fiestas o reuniones. Las reuniones y eventos que se realizan en hoteles de cinco estrellas gozan de enorme prestigio. El personal que atiende estos menesteres es altamente calificado, y está a disposición de los huéspedes en idioma trilingüe las 24 horas del día.

Lo que realmente diferencia a los hoteles de cinco estrellas, es el servicio, la calidad de la atención está garantizada por su personal, entrenado para recibir de la mejor manera al turismo local, como al turismo internacional. Detrás de cada huésped satisfecho se encuentran varios empleados, en diversas áreas, trabajando coordinadamente para cumplir con las expectativas de los turistas.

Los Hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada de Acapulco, son los siguientes:

1. Gran Plaza Acapulco (ahora Hotel Hotsson Smart Acapulco)
2. Emporio Acapulco
3. Fiesta Americana Villas Acapulco
4. Calinda Beach Acapulco
5. Copacabana Beach Acapulco
6. Grand Hotel Acapulco

4.3 Antigüedad de los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas en Acapulco

La antigüedad laboral es el término que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual; es decir, se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.

Se entiende por antigüedad, el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una empresa determinada sin solución de continuidad, y el hecho de existir una diversidad de contratos no siempre provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.

De hecho, cuando un trabajador ha tenido una pluralidad de contratos, la jurisprudencia ha establecido que mientras no exista una ruptura de la “unidad esencial del vínculo” contractual, se entiende que la relación laboral sigue siendo la misma. Asimismo, cuando se ha producido la subrogación de un trabajador por empresas que van sucediendo a la empleadora anterior, la antigüedad del trabajador en esos casos, se computará desde el primer contrato con la primera empresa.

El tiempo que el empleado lleva trabajando en una empresa no solo sirve para calcular la indemnización por despido, también es importante en otros casos. Desde el primer día en que el trabajador empieza a trabajar en la empresa, empieza a acumular antigüedad. También el periodo de prueba debe incluirse a la hora de calcular la antigüedad. Igualmente, si el empleado ha tenido varios contratos, se suman para obtener la antigüedad.

La antigüedad se tiene en cuenta para muchas situaciones en las relaciones laborales, entre las que están:

- La indemnización por despido: Cuanto más tiempo se ha trabajado, más indemnización tiene derecho a recibir el trabajador.
- El plus de antigüedad: el también llamado complemento personal de antigüedad es una cantidad que se recibe en el salario por llevar un cierto tiempo en la empresa, pero debe estar reconocido en el convenio colectivo para que el empleado pueda cobrarlo.
- Las excedencias: para solicitar una excedencia voluntaria es necesario tener al menos un año de antigüedad.

- Los ascensos: para conseguir un ascenso la empresa debe tener en cuenta la antigüedad, así como la formación y los méritos del empleado. En algunos convenios se describe cómo computa la antigüedad para los ascensos.
- Las pagas extra: algunos convenios colectivos establecen que se debe incluir la antigüedad para el cálculo de las pagas extra.
- Los traslados: los trabajadores con más antigüedad tienen preferencia para no ser trasladados si no hay acuerdo ante un caso de movilidad geográfica.
- El preaviso en una baja voluntaria: algunos convenios colectivos recogen que se debe de dar un preaviso mayor o menor en función de la antigüedad.
- La elección de vacaciones: los trabajadores con más antigüedad tendrán preferencia para elegir las vacaciones cuando no todos los empleados puedan pedir las cuando deseen.
- El orden para los despedidos: algunos convenios establecen que, si la empresa debe despedir personal, se debe hacer siguiendo el orden de menor antigüedad.

En algunas situaciones puede surgir la duda de si el empleado conserva o no la antigüedad. En los siguientes casos, se conserva:

- En las subrogaciones: la empresa que subroga al trabajador debe mantenerle en su puesto con todos los derechos que él tenía, incluida la antigüedad.
- Cuando se contrate a un trabajador despedido: se tienen en cuenta el número de días que ha pasado entre el despido y la nueva contratación para saber si ha perdido la antigüedad. Algunas sentencias consideran que la relación laboral no se ha rota si no han pasado 20 días, aunque otras lo amplían a 60 días.
- Cuando se esté en situación de excedencia: tanto si se trata de una excedencia de cuidado de hijos o una excedencia forzosa, el tiempo de la excedencia se tiene en cuenta para la antigüedad, algo que no ocurre con las excedencias voluntarias.

La antigüedad es un derecho del trabajador y no puede renunciar a ella, ni mediante pacto individual o colectivo.

4.4 Análisis de la legislación mexicana en relación al derecho de las vacaciones de los trabajadores y una comparación con la legislación española

Según un estudio publicado en la revista Forbes en agosto 23, 2018, solo 3 de cada 10 profesionistas mexicanos logran desconectarse totalmente del trabajo en su periodo vacacional. El Centro de Carrera Profesional en línea de OCC Mundial dio a conocer los resultados de un estudio para saber qué tanto se desconectan los profesionistas mexicanos del trabajo cuando están de vacaciones.

El análisis detalla que 43% de los profesionistas encuestados aseguró estar disponible para atender asuntos de trabajo cuando toman días de descanso. En contra parte, solo 28% dice que se desconecta totalmente. Otro 22% está pendiente sólo de algunos temas laborales, siete por ciento trabaja a distancia y no logra desconectarse de sus responsabilidades.

En cuanto a cómo están conectados con su empleo durante las vacaciones, 33% refiere que lo hace porque revisa los correos electrónicos en el celular, otro 32% recibe llamadas telefónicas, 11% revisa sus correos en su computadora o laptop y sólo tres por ciento hace llamadas telefónicas. El estudio destaca que 67% de los encuestados aseguró que atienden pendientes laborales durante sus vacaciones por decisión propia, 18% por costumbre y 15% por obligación. Otro 29% refiere que quien los busca es su jefe, 24% sus compañeros, 12% sus subordinados, 11% sus clientes y tres por ciento los proveedores. Mientras que 21% señaló que nadie los busca en las vacaciones con relación a temas de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, nueve de cada 10 participantes aseguró regresar mediana o totalmente descansado de sus vacaciones. Es por ello, que la mitad de los encuestados se sienten entusiasmados por retomar actividades, 29% se siente normal como cualquier día, 16% estresados por los pendientes que tienen que retomar y cinco por ciento cansado por no haberse desconectado de las actividades laborales. Además, 43% de los

encuestados piensa tomar vacaciones en lo que resta del año, 19% ya no tomará vacaciones, 13% está indeciso y cinco por ciento no tiene derecho a vacaciones.

Para que un empleado en México logre tener 30 días de vacaciones pagadas al año, debe trabajar de 30 a 34 años. En Francia, por ejemplo, solo se debe cumplir un año en el mismo empleo para gozar de un mes de vacaciones.

Como se comentó en líneas que anteceden, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los mexicanos tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de seis días y por cada año aumentará dos días hasta llegar a doce días en cuatro años. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio, según la , así que para lograr 15 días de vacaciones el empleado deberá trabajar en la misma empresa entre 10 y 14 años.

Entre los 10 países con economías más desarrolladas en América Latina, México es el que menos vacaciones da a sus trabajadores. Le siguen Ecuador con 11 días; Argentina con 12; Perú 13 y República Dominicana con 14, de acuerdo con datos del Banco Mundial. Siendo los latinoamericanos con más vacaciones, Brasil, Cuba, Nicaragua, Panamá y Perú, donde los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por año.

Según Profedet, en Europa, se da un mes en Finlandia, Francia, Mónaco y España, entre otros, según el World Policy Center; pero podría ser peor. En Filipinas, y en China, (específicamente en Shanghái), los trabajadores solo reciben 5 días de vacaciones por año. Mientras que, en Estados Unidos, Trinidad y Tobago, San Vicente y las Granadinas, India, Pakistán, Nepal, Sri Lanka, Sierra Leona, Kiribati, Islas Marshall, Palaos y Naurú, los trabajadores no tienen derecho a ningún día de vacaciones.

Al igual que Italia, Alemania, Bélgica, Chipre, Irlanda y los Países Bajos, los empleados suizos tienen derecho a un total de 20 días de vacaciones por ley al año, según datos de la última Guía Mundial de Beneficios y Empleo 2011, que proporciona una visión

de la regulación y prácticas de empleo en 62 países diferentes. En España, los trabajadores pueden disfrutar de un mínimo de 22 días laborales de vacaciones pagadas establecidos por ley (cantidad de jornadas que las empresas deben proporcionar a sus empleados) más 14 días festivos, es decir un total de 36 días libres al año, lo que la sitúa en uno de los países del ranking con más días libres en el mundo. Europa: Austria y Malta a la cabeza. Según las cifras, los trabajadores de países de Europa Occidental, de media, tienen el mayor número de días de vacaciones pagadas del mundo. A la cabeza se sitúan los empleados de Austria (25 días de vacaciones por ley y 13 días festivos) y Malta (vacaciones por ley y 14 días festivos) con 38 días libres al año. Los empleados del Reino Unido reciben las vacaciones por ley más generosas de Europa Occidental (28 días), seguidos de cerca por Grecia, Austria, Francia, Suecia, Luxemburgo, Finlandia y Dinamarca (todos con 25 días), algo más que en Portugal (22) y Noruega (21). Chipre es el país de Europa Occidental con mayor número de días festivos al año (15), seguido por Malta y España (ambos 14) y Austria y Portugal (13). Reino Unido y los Países Bajos tienen el menor número de días festivos al año en Europa (8). Polonia (26 días) ofrece a los empleados los días de vacaciones por ley más generosos de Europa del Este, seguido por Hungría (23). Letonia, Rusia, Eslovenia, Serbia, Eslovaquia, Lituania, Croacia, la República Checa, Rumanía y Turquía ofrecen 20 días de vacaciones al año por ley. Ucrania es el país con menos días de vacaciones por ley, con tan sólo 18 días. En esta región hay más días festivos al año en comparación con países de Europa Occidental. Eslovaquia ofrece el mayor número de días festivos (15) y Serbia el que menos (8).

América: EE. UU. no tiene un mínimo estatutario legal, Canadá y Estados Unidos se encuentran entre los países menos generosos en cuanto a días de vacaciones por ley. La ley federal de EE.UU. no obliga a pagar por días no trabajados y las políticas de vacaciones varían ampliamente. Muchas organizaciones de Estados Unidos proporcionan tres semanas de vacaciones después de cinco a diez años de antigüedad y los empleados afiliados a un sindicato en general tienen los días de vacaciones que se especifican en los convenios colectivos. En Canadá, con 19 días de vacaciones pagadas al año, las vacaciones por ley pueden además variar entre las provincias y las empresas suelen

complementar los mínimos legales y algunas organizaciones proporcionan vacaciones de seis semanas después de 20 o 25 años de antigüedad.

En América Latina, los empleados en Venezuela tienen 24 días de vacaciones por ley al año, seguidos por Brasil y Perú (ambos con 22), Argentina (20) y México (16), con Colombia y Chile ofreciendo a los empleados el menor número de días de vacaciones por ley al año de la región, con tan sólo 15 días. Sin embargo, los empleados de Colombia son los que tienen más días festivos al año (18 días), seguido por Chile (14), Argentina (12), Perú (12) y Venezuela (12). Canadá y Ecuador, con 9 días, y México, con 7 días, son los países del continente con menos días festivos al año. Asia: China, Tailandia y Filipinas, los peor parados Según las cifras, los trabajadores asiáticos en general salen mal parados al compararse con el resto del mundo. Los empleados en la región de Asia Pacífico en particular tienen niveles relativamente bajos de días mínimos de vacaciones establecidos por ley, pero los días festivos se toman en adición, no como parte del mínimo legal.

No obstante, los niveles de derecho a vacaciones por ley en Asia Pacífico son todavía inferiores a los de Europa occidental. Japón, Australia y Nueva Zelanda ofrecen a sus empleados los niveles más altos de la región, con 20 días de vacaciones por ley, igual a muchos países de Europa occidental. Les siguen Corea del Sur (19), Malasia (16) y Taiwán (15). Por su parte, Hong Kong, Singapur, Vietnam y Pakistán ofrecen 14 días de vacaciones por ley, seguidos por la India e Indonesia (ambos 12). Finalmente, China (10), Tailandia (6) y Filipinas (5) son los países de la región con menos días de vacaciones por ley al año. India, Tailandia y Malasia, son los países de la región con más días festivos al año, con 16 días, seguidos por Japón, Corea del Sur y Filipinas, todos con 15 días festivos al año. Indonesia cuenta con 14 festivos, Taiwán con 13 y Hong Kong con 12. Singapur, Pakistán, China y Nueva Zelanda, tienen 11 días festivos al año, y Australia y Vietnam con 9 días festivos. Oriente Medio y África Los Emiratos Árabes Unidos (EAU), con 22 días, es el país de la región con más días de vacaciones por ley, seguido de Marruecos (18), Líbano (15) y Sudáfrica (15). El Líbano tiene el mayor número de días festivos (16) al año seguido por Marruecos (14).

Ya en el capítulo 3 del presente trabajo, se habló acerca de la normatividad jurídica que regulan los días de descanso, vacaciones y prima vacacional. Ahora se dan a conocer los artículos que en la Constitución Española consagran el Derecho al Trabajo y la Protección al Trabajador.

Asimismo, los artículos de los Estatutos de los Trabajadores (equivalente a la LFT en México), que señalan los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores y el pago de las mismas. También se hace una comparación entre los salarios mínimos que reciben los trabajadores de México y España, que aún y cuando el Euro se convierta en pesos mexicanos, la diferencia es verdaderamente notable.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- ARTÍCULO 35.- Derecho al trabajo, regulado por los Estatutos de los Trabajadores.
- ARTÍCULO 40.- Protección al trabajador. Los poderes públicos velarán y garantizarán el descanso, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones retribuidas

ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA

- ARTÍCULO 38.- Vacaciones anuales retribuidas, cuyos periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

Tabla de las vacaciones	
Años de antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días, etc.

Cuadro 2. Días de Vacaciones en México, según la Antigüedad de los Trabajadores

Fuente obtenida de internet

<https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=https>

Tabla Comparativa de los Salarios entre los dos Países		
Salario	México	España
Salario Mínimo General Diario	\$88.36	28.62 Euros
Salario Mínimo General Mensual	\$2,686.14	858.6 Euros

Cuadro 3. Comparación de Salarios Mínimos Generales, Diario y Mensual entre México y España. 2018

Fuente: Internet

Salariominimo2018mexico.com/datosmacro.expansion.com

RESULTADOS EVIDENCIAS DE LA PARADOJA JURÍDICA

De acuerdo con el periodo en que se captó la información, el estudio es retrospectivo parcial; en relación con la evolución del fenómeno estudiado, el estudio es transversal; de conformidad con la comparación de las poblaciones, el estudio es descriptivo y, por cuanto a la inferencia del investigador en el fenómeno que se analiza, el estudio es observacional.

La matriz de clasificación, es una encuesta descriptiva.

OBJETO DE ESTUDIO Y POBLACIÓN

Los trabajadores de los hoteles de cinco estrellas de la zona dorada en Acapulco.

DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

Hoteles de cinco estrellas de la zona dorada de Acapulco.



Figura 7. Zona Dorada de Acapulco

FUENTE:

<https://www.google.com.mx/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fwww.mapper.com%2Fmaps%2FZona-Dorada-Acapulco-Map>.

RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Teoría General del Derecho
- Teoría General de Sistemas
- Teoría de la Evolución
- Teoría del Turismo
- Teoría de la Complejidad
- Teoría del Estructuralismo
- Teoría de la Información Asimétrica

Se acudió a la Sub Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de esta ciudad, a fin de recabar información acerca de los patrones y los trabajadores de la hotelería. Al particular, primero se obtuvo la base de datos de los patrones de la hotelería en general, teniendo que en Acapulco se tienen 6,976 patrones, de los cuales 142 son patrones en la hotelería, que equivale al 2%. Asimismo, se tienen 96,243 trabajadores cotizantes ante el IMSS, de los cuales 8,024 son trabajadores de la hotelería, que es el equivalente al 8%

Una vez que se obtuvo dicha información, se procedió a investigar cuántos trabajadores cotizantes hay en los hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada de Acapulco, teniendo que son seis hoteles:

1. Gran Plaza Acapulco (ahora Hotel Hotsson Smart Acapulco)
2. Emporio Acapulco
3. Fiesta Americana Villas Acapulco
4. Calinda Beach Acapulco
5. Copacabana Beach Acapulco
6. Grand Hotel Acapulco

Estos seis hoteles tienen a seis patrones que equivalen al 5% de los patrones de la hotelería y 2,924 trabajadores cotizantes ante el IMSS, equivalente al 36%. Se muestran las gráficas que indican lo explicado.

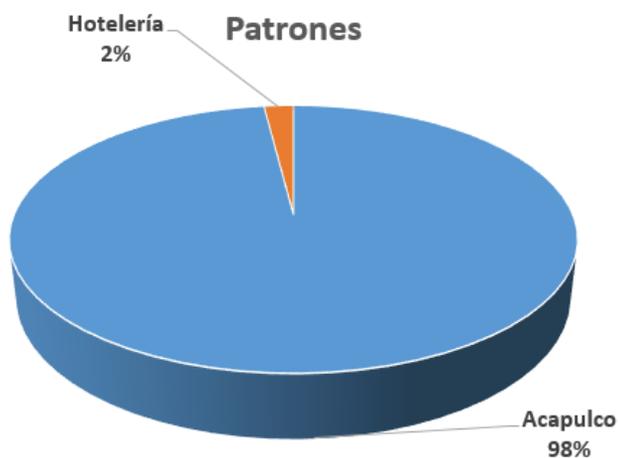


Figura 8. Patrones en la Hotelería en Acapulco
Fuente: IMSS. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Los hoteles tienen el 8% de los cotizantes totales ante el IMSS en Acapulco.
FUENTE IMSS

	Patrones	Cotizantes
Acapulco	6976	96243
Hotelería	142	8024

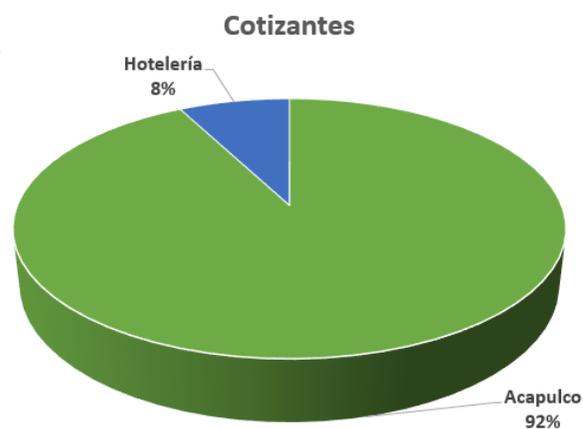


Figura 9. Trabajadores que Cotizan para el IMSS en la Hotelería en Acapulco
Fuente: IMSS. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

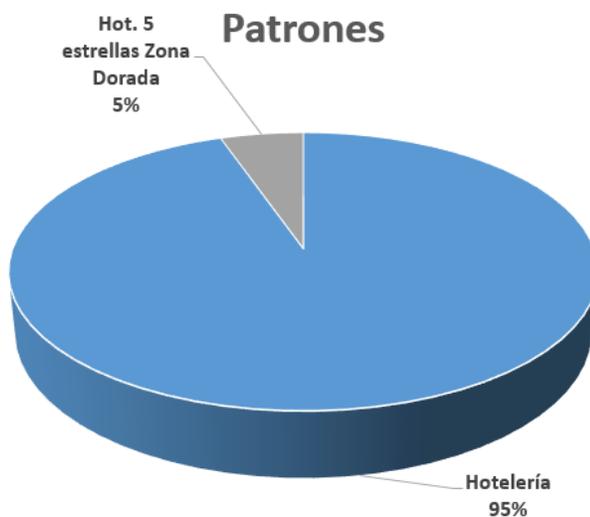


Figura 10. Patrones de Hoteles de Cinco Estrellas en la Zona Dorada de Acapulco

Fuente: IMSS. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Seis hoteles e la Zona Dorada tienen el 36% de los cotizantes totales de la hotelería en Acapulco.

FUENTE IMSS

	Patrones	Cotizantes
Hotelería	142	8024
Hot. 5 estrellas Zona Dorada	6	2924

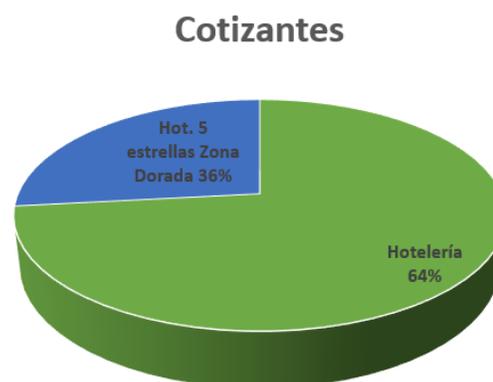


Figura 11. Trabajadores de los Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada de Acapulco, que Cotizan ante el IMSS

Fuente: IMSS. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Con la información antes obtenida, se procedió a acudir físicamente a las instalaciones de los seis hoteles de la Zona Dorada en Acapulco, con domicilios conocidos al estar ubicados en la Avenida Costera Miguel Alemán, del lado de la playa.

Se elaboró un cuestionario y se aplicó una encuesta a 150 trabajadores de los seis hoteles ya mencionados, de los cuales fueron 25 trabajadores de cada uno de los hoteles de cinco estrellas de la Zona Dorada en Acapulco quienes, de manera voluntaria lo respondieron y de cuyas respuestas, se elaboraron las siguientes gráficas en las que se tomaron en consideración los aspectos contenidos en el cuestionario que se anexa al final, tales como:

- Género
- Antigüedad
- ¿Tiene derecho a vacaciones?
- ¿En qué temporada del año disfruta de sus vacaciones?
- Durante sus últimas vacaciones: ¿Se quedó en casa? O ¿Salió fuera de la ciudad?
- ¿Por qué no salió de vacaciones?

Antigüedad (Años)	Entrevistados	Días de Vacaciones
1	22	0
2	18	8
3	18	10
4	20	12
5	17	14
6	18	14
7	5	14
8	10	14
10	8	16
12	11	16
15	3	18

Cuadro 4. Antigüedad y Días de Vacaciones de los Trabajadores Encuestados

Fuente: Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada en Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado.

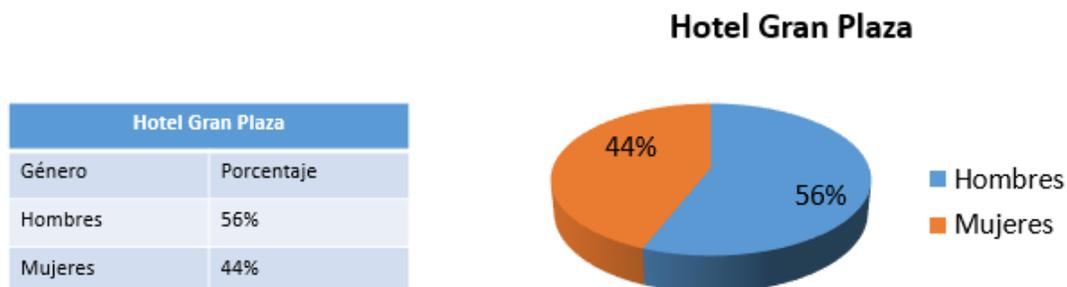


Figura 12. Trabajadores encuestados del Hotel Gran Plaza
Fuente: Hotel Gran Plaza. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

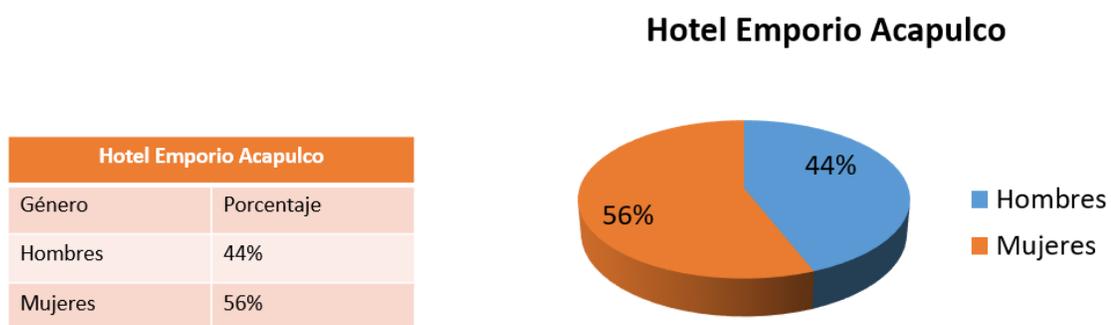


Figura 13. Trabajadores Encuestados del Hotel Emporio Acapulco
Fuente: Hotel Emporio Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Hotel Calinda Beach Acapulco

Hotel Calinda Beach Acapulco	
Género	Porcentaje
Hombres	64%
Mujeres	36%

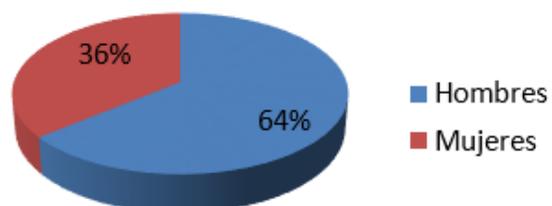


Figura 14. Trabajadores Encuestados del Hotel Calinda Beach Acapulco
Fuente: Hotel Calinda Beach Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Hotel Fiesta Americana

Hotel Fiesta Americana	
Género	Porcentaje
Hombres	48%
Mujeres	52%

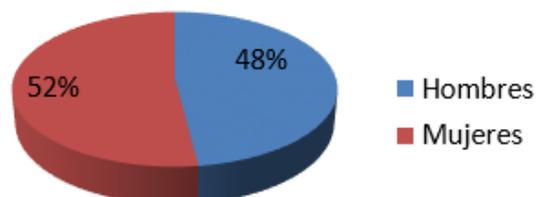


Figura 15. Trabajadores Encuestados del Hotel Fiesta Americana
Fuente: Hotel Fiesta Americana. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Hote Grand Hotel Acapulco

Hotel Grand Hotel Acapulco	
Género	Porcentaje
Hombres	52%
Mujeres	48%

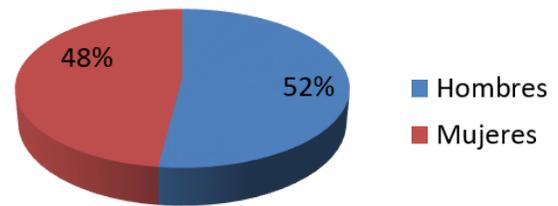


Figura 16. Trabajadores Encuestados del Hotel Grand Hotel Acapulco
Fuente: Hotel Grand Hotel Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Hotel Copacabana Beach Acapulco

Hotel Copacabana Beach Acapulco	
Género	Porcentaje
Hombres	60%
Mujeres	40%

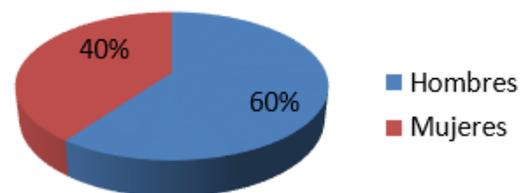


Figura 17. Trabajadores Encuestados del Hotel Copacabana Beach Acapulco
Fuente: Hotel Copacabana Beach Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

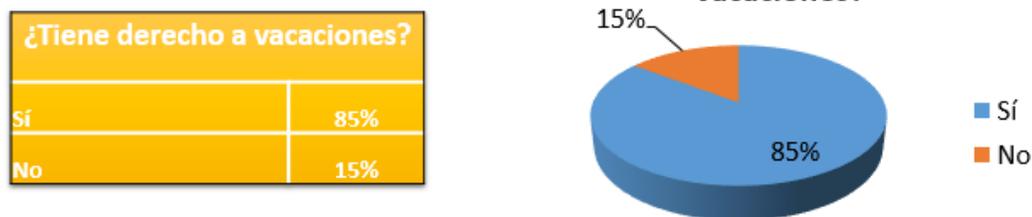


Figura 18. Trabajadores que tienen Derecho a Vacaciones
Fuente: Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada en Acapulco.
Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

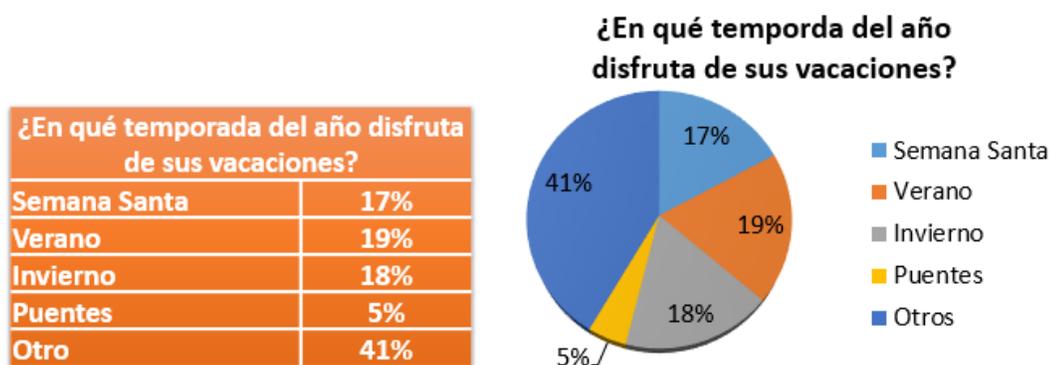


Figura 19. Temporadas del Año en que los Trabajadores Encuestados Disfrutan de sus Vacaciones
Fuente: Hoteles de cinco Estrellas de la Zona Dorada en Acapulco.
Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

Durante sus últimas vacaciones:	
Se quedó en casa	73%
Salió fuera de la ciudad	27%

Durante sus últimas vacaciones:

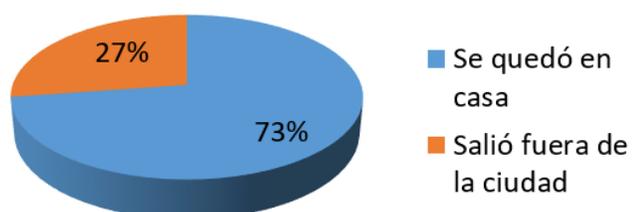


Figura 20. Opciones de los Trabajadores Encuestados en Relación a sus Vacaciones

Fuente: Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada en Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

¿Por qué no salió de vacaciones?	
Porque no le gusta salir	5%
Porque no le alcanzó el dinero para salir con toda la familia	39%
Porque no son vacaciones para los hijos y/o para la esposa	16%
Porque trabaja en otro lugar al mismo tiempo	17%
Porque aprovecha para trabajar en otro lugar	6%
Porque aprovecha el tiempo en cosas domésticas	17%

¿Por qué no salió de vacaciones?



Figura 21. Razones por las que los Trabajadores Encuestados no salieron de Vacaciones

Fuente: Hoteles de Cinco Estrellas de la Zona Dorada en Acapulco. Elaborada por Cinthya Margarita Ruiz Delgado

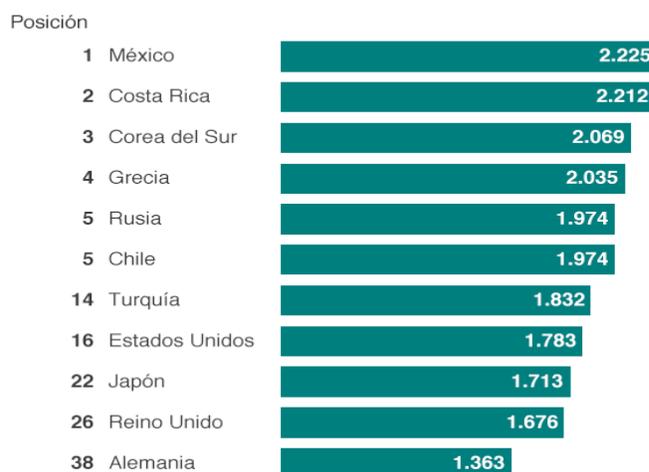
Tomando en consideración el análisis de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que es un organismo de cooperación internacional, fundado en 1961, compuesto por 37 estados y cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales, que incluyó a 38 países y mostró en el año 2017, que los mexicanos, quienes trabajan 2.225 horas por año y los costarricenses, quienes trabajan 2.212 horas por año, tienen las jornadas laborales más extensas del mundo.

Lo anterior, vuelve a redundar en una paradoja jurídica, puesto que al ser México uno de los países en los que las personas trabajan más horas, el pago de dichas horas no es suficiente para poder vacacionar, ya que como se plasmó en la figura 2 de este trabajo, México es uno de los países que tiene el salario mínimo más bajo en el mundo; ello, aunado a que los días de vacaciones a los que tienen derecho los trabajadores, son muy pocos en comparación a otros países en los que existe preocupación de que sus trabajadores ejerzan su derecho a vacacionar y a descansar.

Se anexa la tabla comparativa.

Países de la OCDE con jornadas laborales más extensas

Promedio de horas trabajadas por individuo cada año



Fuente: Perspectivas de Empleo 2017 OCDE

BBC

Figura 22. países de la OCDE con Jornadas Laborales más Extensas
Fuente: Perspectivas de Empleo 2017 OCDE

CONCLUSIONES

Los seres humanos tienen reconocidos a nivel mundial, el derecho al descanso y el derecho a las vacaciones; entonces, esos derechos ejercitados de igual manera por todos, ya que, en algunos países, los días de vacaciones son más que en otros. Asimismo, en unos países se trabajan más horas que en otros, lo que constituye una paradoja desde el punto de vista de la igualdad y, si a esto, le agregamos que el Derecho rige la vida de los seres humanos en todos los aspectos (sociales, económicos, políticos, culturales, etc.), resulta que es una paradoja jurídica la que se constituye al no existir igualdad en el goce de los días de vacaciones pagadas para los trabajadores.

Lo anterior, aunado a que, en México, no todos los trabajadores ejercen su derecho a tener días de vacaciones por cuestiones diversas (contractuales, sindicatos, patrones, etc.) y, teniéndolas, el pago que reciben por ellas no es suficiente para salir de su lugar de residencia y hacer turismo, por lo que optan por realizar otro tipo de actividades en esos días.

Los patrones evaden proporcionar a los trabajadores, las prestaciones de ley y contratan trabajadores eventuales y de confianza que finiquitan cada mes para no pagar derechos de vacaciones, entre otros. Asimismo, se evidencia que la parte gubernamental no cumple en cabalidad, la protección de los trabajadores desde el punto de vista salarial y de vacaciones pagadas.

Todo ello, conlleva a efectos negativos para las familias, derivado de problemas culturales y crisis económicas, ya que los trabajadores no tienen acceso al disfrute de las vacaciones por no tener, los recursos económicos necesarios, debido a la evasión patronal de los compromisos adquiridos.

En otros países, el gobierno se preocupa por la estabilidad integral (física, emocional y económica) de sus trabajadores, quienes ejercen su derecho a vacacionar.

Dentro del contexto estructural del empleo en la hotelería en México, entre mayor sea la categoría del hotel, mayor número de empleados tiene; la estructura del empleo en esos hoteles se define por una pirámide donde la menor parte del personal se encuentra en los niveles superiores, como lo son la alta dirección (gerente, subgerente) y supervisores; la menor parte son los empleos fácilmente sustituibles y vulnerables en términos de salario y prestaciones, entre otros.

Esa condición incide en la posibilidad de aprovechar las vacaciones, entendiendo esto, como la posibilidad de viajar y recrearse. Sin embargo, el contexto actual de la relación entre el salario real y las vacaciones (con outsourcing, inflación y estructura salarial, la falta de tiempo, etc.), limita y dificulta la posibilidad de vacacionar. Lo anterior, imposibilita la comprensión básica y práctica de esos trabajadores, de las vacaciones como base de la expansión del turismo en las sociedades desarrolladas.

La praxis turística se encuentra desfasada y dificulta y limita la empatía y el aprovechamiento pragmático de las vacaciones de los huéspedes de un hotel. ¿Cómo puede un trabajador comprender a un turista en sus vacaciones, si nunca ha estado de vacaciones?

Esta información es relevante para explorar y comprender el contexto general en el que el trabajo y las vacaciones de los trabajadores de la hotelería se realizan y, auxilian a la comprensión de los resultados de la encuesta aplicada.

Aunado a lo anterior, cabe destacar que México es el país que más horas trabaja en América Latina y de los países que menos días de vacaciones tiene, aunado a que el pago de dichas vacaciones y de la prima vacacional son insuficientes para poder costear unas vacaciones por diversos factores, entre los que se destacan la devaluación del peso mexicano y las crisis económicas, entre otros.

Asimismo, factores como los estilos de vida de los mexicanos, en los que prefieren viajar en familia y a la vez, dar prioridad a los pagos pendientes antes que gastar en vacacionar, o bien, la influencia de los patrones y de los sindicatos para que los trabajadores continúen desempeñándose en sus labores sin que tomen sus días de vacaciones y con ello, ahorrarse dinero al no tener que contratar personas que cubran los periodos vacacionales de los que sí tienen derecho a tomarlas, contribuyen a que el Derecho a las Vacaciones no sea ejercitado en los términos de ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERGERET MUÑOZ, ROGER JOSEPH (2007), La Evolución del Modelo Turístico de Acapulco, México de 1945 a 2005 y la Mutación Actual, Paris.
- BEREZIN, M. (1994). Cultural form and political meaning: state-subsidized theater, ideology, and the language of style in fascist Italy. *American Journal of Sociology*, 99(5), 1237-1286.
- BUCHHOLZ, W. (1976). Die nationalsozialistische Gemeinschaft "Kraft durch Freude": Freizeitgestaltung und Arbeiterschaft im Dritten Reich. München.
- CAIVANO, F. (1987) El ocio. En Toni Puig (drto.) *Cultura y ocio. Estudio del projecte jove de Barcelona*, Ayuntamiento de Barcelona, pp. 373-381.
- CHÁVEZ, LORA., & ANDRÉS, PABLO. (2014). Homologación del derecho de vacaciones de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo en relación a los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (Bachelor's thesis).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Española.
- CORIJN, E. (1987). Leisure education and emancipation in today's context. En: *Education for Leisure, European Journal of Education*, 22(3-4), 265-274.
- CUENCA, M. (1983) *Educación para el ocio, actividades extraescolares*. Barcelona: Cincel.
- DE GRAZIA, S. (1963). Tres conceptos antiguos en el mundo moderno: el trabajo, el tiempo, el ocio: III. El ocio. En: *Revista de Estudios Políticos*, 131, septiembre-octubre, 5-20
- DELEUZE, G., & GALMARINI, M. A. (1997). *Filosofía crítica de Kant* (p. 94). Cátedra.
- DUMAZEDIER, J. (1971). Realidades del ocio e ideologías. En J. Dumazedier y otros, *Ocio y sociedad de clases*. Barcelona: Fontanella.
- DUMAZEDIER, J. (1988) *Revolution culturelle du temps libre*. París: Meridiens Klincksieck.

- FOLSE, M. & ccll (1985). The relationship between stress and attitudes toward leisure among first year medical students. En: Journal of Medical Education, 60(8),610-617.
- FREDERICK WINSLOW. (1911) Los Principios de la Administración Científica. Harper & Brothers Publishers, New York.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, DORA. (2011) Metodología del Trabajo de la Investigación, Trillas, México.
- GIAMPETRO, M.; BERLUTTI, G; CALDERONE, G. (1989). Actividad física y edad evolutiva. En: Revista de Educación Física, 29-30, 3-6.
- GONZÁLEZ LLACA, EDMUNDO. (1975). Alternativas del Ocio. Fondo de Cultura Económica.
- GUTIERREZ, M.A. (1990). Psicosociología del tiempo libre en la figura del anciano. En: II Congreso Nacional de Psicología Social, Libro de Comunicaciones, 1, 220-224.
- HUIZINGA, J. (1968). Homo ludens. Buenos Aires: Alianza Editorial.
- JAMES C. HUNTER. (2013) La Paradoja. Empresa Activa. Barcelona.
- JIMÉNEZ, A. (1993). Turismo: estructura y desarrollo. Editorial McGraw-Hill. México.
- JULIÁN PÉREZ PORTO Y MARÍA MERINO. Publicado: 2009. Actualizado: 2009.
Definición de: Definición de paradoja (<https://definicion.de/paradoja/>)
- LAFARGUE, PAUL. (2016) El Derecho a la Pereza. El Mito de Prometeo. El Ideal Socialista. Grupo Editorial Tomo, S. A. de C. V. México.
- LANFANT, MARIE-FRANCOISE. (1978) Sociología del Ocio. Ediciones Península, Barcelona.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores en España.
- Ley Federal del Trabajo.
- LERBERT, G. (1979). Leisure and continuing development. En: Bulletin Psychology, 31(18), 933-951.
- LUIS, A. (1988). Aproximación histórica al estudio de la geografía del ocio. Guía introductoria. Barcelona: Anthropos.

- MANTECÓN, ALEJANDRO. (2008). La Experiencia del Turismo. Icaria. Barcelona.
- MARTIN, B.; MASON, S. (1987). Current trends in leisure. En: Leisure Studies,6(1), 93-97.
- MARTÍN, B.; MASON, S. (1987). Making the most of your life: the goal of education for leisure. En: Education for leisure, 255-263.
- MELENDEZ, N. (1986). Calidad de vida y tiempo libre. En: Foro de Calidad de vida. Puerto Rico.
- MELENDEZ, N. (1986) Memorias del primer congreso caribeño de juventud y tiempo libre, Puerto Rico, 1-3.
- MÉNDEZ RAMÍREZ, IGNACIO. (2013) El Protocolo de Investigación. Lineamientos para su elaboración y análisis. Editorial Trillas. México.
- MUNNE, F. (1980). Psicología del tiempo Libre. Un enfoque crítico. México: Trillas.
- NEULINGER, J. (1974). The psychology of leisure. Illinois: Thomas, Springfield.
- NEULINGER, J. (1981). To leisure, an introduction, Boston: Allyn and Bacon.
- NEUMEYER, M.H. (1944). Leisure. In H. Pratt Fairchild (dir.) Dictionary of Sociology. New York: Philosophical Library (Ocio en Diccionario de Sociología. México: FCE, 1949,204).
- NEUMEYER, M.H.; ESTHER, S. (1936). Leisure and Recreation. New York: Barnes.
- NICOLAS, DANIEL HIERNAUX (2008). El giro cultural y las nuevas interpretaciones geográficas del turismo. GEOUSP: Espaço e Tempo (Online), (23), 177-187.
- PEDRO, F. (1984). Ocio y tiempo libre, ¿para qué? Barcelona: Humanitas.
- PELLETIER, P. (1986). Towards an open leisure. En: World leisure and recreation,28(1)
- PERALTA, H. (1990). La recreación como una relación cultural y vivencial entre el hombre, su medio y el universo. En: XII Congreso Mundial de Sociología/ Sociología del Ocio. Madrid.

- PEREZ, G. (1988). El ocio y el tiempo libre: ámbitos privilegiados de educación. En: Comunidad Educativa, mayo, 6-9.
- PETRUS, A. (1989). Animación sociocultural. En F. Etxeberría (dir), Pedagogía social y educación no escolar (pp.241-254). San Sebastián: Universidad del País Vasco.
- PUIG, T. (1985). Animació sociocultural i joventud urbana. Barcelona: Departament de Presidencia, Generalitat de Catalunya.
- RODRÍGUEZ-LÓPEZ, CAROLINA. (2014) Introducción a la Historia del Turismo. Alianza Editorial, Barcelona.
- RONCIN, CH.; VAYER, P. (1988). Actividades corporales para los adultos. En: Revista de Educación Física, 21, 5-7.
- RUSKIN, H. (1987). A conceptual approach to education for leisure. En: Education for Leisure, European Journal of Education, 22(3-4), 281-290.
- SARRAMONA, J. (1998). La animación sociocultural. En Jaume Sarramona, Gonzalo Vázquez y Antoni J. Colom, Educación no formal (151-161). Madrid: Ed. Ariel Educación.
- STARACE, A. (1933). L'opera nazionale dopolavoro. A. Mondadori.
- SUE, R. (1982) El ocio. México: Fondo de cultura económica.
- TRILLA, J. (1993). Otras Educaciones. Barcelona: Antropos.
- TRILLA, J.; PUIG, J.M. (1987) Pedagogía del ocio. Barcelona: Laertes.
- UCAR, X. (1992). La animación sociocultural. Barcelona: CEAC.
- UCAR, X. (1995). Los programas de animación sociocultural. Claves de la educación social,1(1), 32-38.
- VEBLEN, THORSTEIM., & GALBRAITH, J. K. (1966). Teoría de la clase ociosa. Fondo de Cultura Económica. México.
- WEARING, BETSY Y STEPHEN (1987). All in day's Leisure: gender and the concept of leisure. En: Leisure Studies, 7(2), 110-117.
- WESTLAND, C. (1987). Toward a Leisure-centred Society: the 'why', 'what' and 'how' of education for leisure. En: Education for leisure, European Journal of Education,22(3-4), 225-232.
- ZIZUMBO VILLARREAL, LILIA. (2013). Las Paradojas del Desarrollo Local y del Turismo. Porrúa. México.

ANEXO

CUESTIONARIO

PERFIL SOCIOECONÓMICO

Edad		Genero	Mujer		Hombre	
Estado Civil						
Hotel donde labora		Estudios Realizados				
Puesto que ocupa en la empresa						
Usted es trabajador	De confianza					
	Sindicalizado					
Tipo de trabajador	Eventual					
	De Base					
Antigüedad						
Horario o Turno de trabajo	1. 7-15 hrs		¿Tiene Derecho a vacaciones?	1. Si		
	2. 9-17 hrs			2. No		
	3. 15-23 hrs					
	4. Otro					
¿Cuántos días de vacaciones tiene según su antigüedad?		¿Recibe alguna prestación o bono para vacacionar? (¿Tiene vacaciones pagadas?)	1. Si			
			2. No			
¿En qué temporada del año disfruta sus vacaciones?	1. Semana Santa					
	2. Verano					
	3. Invierno					
	4. Puentes					
	5. Otro					
Durante sus últimas vacaciones	1. Se quedó en casa					
	2. Salió fuera de la ciudad					
Si contestó a la primera opción	1. Porque no le gusta salir					
	2. Porque no le alcanzó el dinero para salir con toda la familia					
	3. Porque no son vacaciones para los hijos y/o para la esposa					
	4. Porque trabaja en otro lugar al mismo tiempo.					
	5. Porque aprovecha para trabajar en otro lugar					
	6. Porque aprovecha el tiempo en cosas domésticas					
			1	2	3	4
Si no usó sus vacaciones para viajar, ¿Tiene la esperanza de viajar u ocupar su tiempo libre en otras actividades distintas al trabajo?						
Si contesto la segunda opción ¿A Dónde salió?						

1.-Totalmente en desacuerdo. 2. Posiblemente. 3. Me da igual. 4. Totalmente de acuerdo.