

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**  
**FACULTAD DE DERECHO – AREA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DEL TURISMO**



**¿Por qué hay precarización laboral en el sector turístico? Las condiciones de trabajo de los guías de turismo en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires.**

Presentado por: Paula Maricel Fernández Herrera

1º de diciembre de 2017

## Introducción

En relación a la actividad turística, es sabido que la misma es de carácter dinámico y no estático.

La conformación del sector está dada por una serie de diversos trabajadores que a su vez tienen diversos tipos de contratación para desarrollar su labor. Sin embargo, no todos se encuentran en igualdad de condiciones: En Argentina, algunos están en relación de dependencia, contratados por temporadas, tercerizados o solo registrados como monotributistas. Aunque todos están dentro de un régimen tributario ¿Por qué hay precarización laboral en el sector turístico?

En el presente trabajo se tratará puntualmente la problemática del guía profesional de turismo en el ámbito de la provincia de Buenos Aires. El guía es el nexo fundamental y carta de presentación del destino con el turista y quien en muchas ocasiones puede ser determinante en la experiencia del viaje. Al haber poco control, también hay muchos que ejercen la actividad sin estar formados quitándole jerarquía y promoviendo la desprotección del consumidor. Es por ello que es de vital importancia el rol del guía y es de suma relevancia que esté formado académicamente para poder actuar con profesionalismo en la recepción de los pasajeros brindándoles asistencia e información adecuada durante la estadía de éste.

Esta exigencia de estar bien formado debe estar acompañada de una remuneración acorde. La situación laboral de los guías hoy en día es irregular ya que los diversos prestadores de servicios o lugares donde ellos pueden desarrollar su actividad ofrecen distintos tipos de vínculos laborales, por lo que se expondrán las distintas formas de contratación que poseen tanto en el ámbito público como privado y la contradicción de las mismas.

## Desarrollo

### 1. La situación laboral en el sector turístico a nivel mundial

En el marco del turismo sustentable que se pretende desarrollar por parte de la OMT y los Estados que adhieren a la misma, entre ellos nuestro país, la sustentabilidad económica y social son pilares dentro de ese plan que apuntan a la generación de empleo digno que contribuya a la reducción de la pobreza. Dentro de los objetivos del desarrollo sostenible, el objetivo número 8 se enfoca en “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

La OMT en el año 2017 lleva el lema “Año internacional del turismo sostenible para el desarrollo” y en ese desarrollo entra el desarrollo de nuevos puestos de trabajo como se mencionó anteriormente.

El turismo representa hoy en día un 10% del PBI mundial, el 30% de las exportaciones de servicios mundiales y genera 1 de cada 11 empleos en el mundo, según datos de este organismo.

Como la actividad turística es una actividad desarrollada en todo el mundo, la precarización laboral en el sector turístico es una problemática a nivel global, no solo de Argentina, es por ese motivo que se están llevando a cabo acciones conjuntas entre Organización Mundial del Turismo y la Organización Internacional del Trabajo.

En octubre pasado, alrededor de 150 participantes, procedentes de distintas áreas como sindicatos, sector privado e instituciones públicas se han dado cita en Madrid para debatir cómo avanzar la agenda de trabajo decente en el sector turístico.

“El turismo es uno de los principales empleadores del mundo y ofrece oportunidades de futuro en especial para mujeres y jóvenes. Sin embargo, es, al mismo tiempo, un sector con muchos retos en lo que respecta a las condiciones laborales incluyendo temas como estacionalidad u horarios de trabajo. La OMT trabaja de la mano de la OIT para avanzar estos temas (...)”, expresó el secretario general de la OMT, Taleb Rifai.

Por otro lado, señala Joaquín Nieto, director de la oficina de la OIT para España que “El turismo (...) está confrontando a importantes debates como son la calidad de los empleos creados, la convivencia con las poblaciones locales o los aspectos ambientales que requieren ser abordados para asegurar que el turismo beneficie al conjunto de las sociedades”.

El encuentro contó con dos paneles de debate: uno de ellos, y que es de interés para este trabajo, centrado en la dimensión laboral, analizando el potencial de

creación de puestos de trabajo de un sector con muchos retos en términos de calidad de trabajo y fuertemente estacionalizado.

La promoción del trabajo decente a través de la mejora de las condiciones de trabajo, el fomento de la motivación en el trabajo, la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes fueron algunos de los aspectos abordados en las conversaciones para asegurar un turismo socialmente responsable.

Paralelo a estas acciones, la OMT en el mes de noviembre junto con el Gobierno de Jamaica y Grupo del Banco Mundial genera la Conferencia sobre Empleo y el Crecimiento Inclusivo: Alianzas para el Turismo Sostenible, lo cual demuestra la importancia de la problemática y la necesidad de darle tratamiento.

Es por ello que es importante referir al trabajo que se desarrolló entre la OMT y la OIT con relación a esta temática:

### 1.1 Las 'Pautas de la OIT sobre Trabajo Decente y Turismo Socialmente Responsable'

#### 1.1.1 "Facilitar la transición desde la economía informal a la economía formal."

En parte debido al carácter estacional y temporal de la actividad, a lo que se suma la insuficiencia de regulación, el escaso cumplimiento de la normativa y la falta de organización del trabajo, el sector del turismo de muchos países opera en una zona imprecisa, entre la economía formal y la economía informal, y suele caracterizarse por un alto grado de informalidad. Los trabajadores migrantes, las mujeres y los jóvenes son particularmente vulnerables a la persistencia de condiciones de empleo informales o precarias en un entorno de trabajo que es menos seguro y favorable que los entornos laborales de los demás trabajadores.

Los déficits de trabajo decente como, por ejemplo, las jornadas de trabajo excesivamente largas, los bajos salarios, la falta de protección social y la discriminación por motivos de género, son más pronunciados en la economía informal. (...)

Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían esforzarse, según proceda, por:

- a) llevar a cabo evaluaciones y diagnósticos adecuados de la actividad informal en la industria del turismo con el fin de utilizar esta información a la hora de formular y aplicar leyes y reglamentos nacionales que faciliten la transición a la economía formal;
- b) adoptar medidas adecuadas para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los fundamentales de los trabajadores y garantizando

oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento (...)

c) promover políticas fiscales e infraestructurales pertinentes y estrategias de desarrollo local que apoyen la industria turística;

d) capacitar económicamente a los grupos que son vulnerables ante los déficits de trabajo decente más graves. En estos grupos se incluyen, entre otros grupos, las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las minorías raciales y étnicas, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH y el sida o son afectadas por éstos, y las personas con discapacidad. Es importante tener en cuenta la contribución que estas categorías pueden hacer a un sector turístico próspero;

e) sensibilizar sobre los derechos de los trabajadores y las ventajas del empleo formal.

### 1.1.2 Formas atípicas de empleo.

Las formas atípicas de empleo, entre las que se incluyen el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia y otros acuerdos contractuales con múltiples partes, las relaciones de empleo ambiguas y el trabajo autónomo dependiente, son comunes en el sector del turismo, que se caracteriza por la diversidad, fragmentación y estacionalidad de la actividad. Un programa de trabajo decente debería abordar los efectos de la externalización y la subcontratación en los derechos de los trabajadores a la sindicación y la negociación colectiva.

Cuando las formas atípicas de empleo están bien concebidas y reguladas pueden favorecer la adaptabilidad y el crecimiento de las empresas turísticas, aumentar la tasa de actividad de su fuerza de trabajo y ofrecer opciones para equilibrar el trabajo y la vida privada. Sin embargo, en algunos casos «las formas atípicas de empleo muestran una mayor incidencia de déficit de trabajo decente» (OIT, 2015c), y «cuando los empleadores utilizan las formas atípicas de empleo de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, esto socava la competencia equitativa, lo que redundaría en detrimento de las empresas responsables, los trabajadores y la sociedad en general» (OIT, 2015c), menoscabando así el potencial del sector para contribuir a lograr una globalización equitativa y a reducir la pobreza.

Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían esforzarse, según proceda, por:

a) abordar las formas atípicas de empleo en los marcos normativos, con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y

mediante la aplicación de las leyes y los sistemas de inspección del trabajo, las políticas activas del mercado de trabajo y el sistema judicial;

b) cuando adapten las estrategias de acción a sus contextos nacionales, establecer o reforzar medidas que garanticen la protección de todos los trabajadores, independientemente de las disposiciones contractuales a que estén sujetos, teniendo en cuenta las siete dimensiones del trabajo en que las personas ocupadas en formas atípicas de empleo corren el riesgo de ser objeto de déficits de trabajo decente, como se indica en las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, de 2015. Estas dimensiones son:

- 1) el acceso al empleo y las transiciones en el mercado de trabajo hacia un trabajo decente;
- 2) las diferencias salariales;
- 3) el acceso a la seguridad social;
- 4) las condiciones de trabajo;
- 5) la formación y el desarrollo profesional;
- 6) la seguridad y salud en el trabajo (SST), y
- 7) la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

### 1.1.3 Aplicación de las normas internacionales del trabajo y control del cumplimiento de la legislación

Las normas internacionales del trabajo son fundamentales para asegurar que se aplique un enfoque del desarrollo basado en los derechos, y constituyen al mismo tiempo un entorno propicio para mejorar la productividad y el rendimiento. (...)

A fin de asegurar que para promover el turismo sostenible se aplique un enfoque basado en los derechos, es necesario considerar las siguientes acciones:

- a) promover la igualdad y la no discriminación;
- b) eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil;
- c) garantizar la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Las pautas de la OIT marcan el ideal para mejorar la situación laboral en el área del turismo comprendiendo todas las problemáticas del sector. Las formas atípicas de empleo en todas sus variantes, son aplicadas por los empresarios de turismo, precarizando el trabajo de quienes se desempeñan en el área. Los guías de turismo son, generalmente, unos de los más afectados por esta situación ya que está naturalizado que su trabajo sea de carácter autónomo cuando realmente no debería ser de esta manera. Debe poder gozar de los

mismos derechos que el resto de los trabajadores del área que están debidamente regularizados. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

## 2. El guía de turismo

El guía de turismo es uno de los tantos trabajadores que intervienen en el sector turístico con la prestación de sus servicios. Sin embargo, tal como se pretende demostrar en este trabajo, a pesar de la formación académica que requiere, permanente actualización, manejo de idiomas, etc. En la realidad del mercado actual es uno de los trabajadores que se encuentra en estado de mayor vulnerabilidad.

### 2.1 Definición de guía de turismo

Según la WORLD FEDERATION OF TOURIST GUIDE ASSOCIATION un Guía de Turismo es una persona que guía a los visitantes en el idioma de su elección e interpreta el patrimonio cultural y natural de un área que normalmente posee una calificación específica de área generalmente emitida y / o reconocida por la autoridad correspondiente.

### 2.2 El título de guía de turismo

El guía de turismo debe estar formado académicamente para poder desempeñar su profesión, es por ello que existe una carrera de nivel terciario dedicada a tal fin. La misma tiene una duración de 3 años, con una carga horaria de 1824 hs; la carrera es “Tecnicatura superior en Guía de Turismo” y el título que se expide es “Guía de Turismo”.

En este trabajo se trata la problemática del guía de turismo en el ámbito de la provincia de Buenos Aires.

El título de Guía de turismo en la provincia de Buenos Aires se encuentra enmarcado dentro de la resolución 279/03, la cual establece cuál es perfil profesional.

#### 2.2.1 Perfil Profesional

##### 2.2.2 Competencia General

El Guía de Turismo estará capacitado para trabajar a nivel local, regional e internacional actuando en diferentes niveles en el proceso de investigación, servucción, difusión, distribución y prestación de servicios para el tiempo

libre que den respuesta a las necesidades de los visitantes, mediante un aprovechamiento integral de los recursos naturales y culturales. Se lo define como un profesional idóneo para interpretar y transmitir las variables temporales y espaciales del medio que lo rodea como conocedor del patrimonio natural y cultural y transmisor de información correspondiente. Así como líder situacional respondiendo a las necesidades conductuales y comportamentales inherentes a los grupos, a través la utilización de las técnicas de animación y recreación y comunicación que le competen. Éste deberá asumir la responsabilidad por la intermediación de los servicios turísticos respondiendo a la figura del organizador por la que fueron contratados sus servicios profesionales.

### 2.2.3 Áreas de competencia

Las áreas de competencia del Guía de Turismo son las siguientes:

1. Acompañar, orientar, transmitir información a personas o grupos en visitas, excursiones y viajes dentro del país y al exterior como coordinador de Empresas de Viajes y Turismo.
2. Diseñar, programar, ejecutar y evaluar actividades socio-culturales en el tiempo libre, mediante la aplicación de técnicas de programación de circuitos, con la finalidad de vender opcionales a los turistas y aprovechar la participación de todas las comunidades del país en el proceso de desarrollo económico y social, haciendo conocer al visitante la ventajas que éstas ofrecen.
3. Programar, organizar y ejecutar emprendimientos relacionados con actividades recreativas: lúdicas, festivas y culturales; poniendo énfasis en los aspectos preventivos y terapéuticos, favoreciendo la capacidad de las personas para disfrutar y desarrollarse en su tiempo libre.
4. Asesorar y vender servicios opcionales y brindar la información pertinente sobre los mismos, explicando específicamente las situaciones de riesgo que el circuito presente, así como también advertirles con claridad sobre enfermedades preexistentes, hipertensión, embarazos, afecciones cardíacas o cualquier otra que el Guía reconozca como importante para la no intervención del visitante a los mismos, velando por su salud y cuidado personal
5. Ejecutar y evaluar actividades interpretativas en recursos naturales y culturales. Entendiendo la interpretación como una modalidad de educación ambiental no formal, que se realiza en el sitio en el que se encuentra el recurso original. Crea las condiciones para la protección de las áreas, dirigiendo la atención del público hacia zonas de mayor tolerancia de uso intensivo, contribuyendo así al mejoramiento ambiental de las mismas.



## 2.2.4 sub áreas de competencias

- **ÁREA DE COMPETENCIA 1**

Acompañar, orientar, transmitir información a personas o grupos en visitas, excursiones y viajes dentro del país y al exterior como coordinador de Empresas de Viajes y Turismo.

1.1. Acompañar, orientar, transmitir informaciones a personas o grupos en visitas, excursiones y viajes, con conocimiento y respeto por sus creencias y cultura de origen, adaptando su lenguaje e idioma a las características del grupo.

1.2. Velar por la salud de los visitantes evitando situaciones de riesgo de vida que estén a su alcance.

1.3. Asesorar sobre documentación requerida para cruces internacionales, y en desembarques en puertos.

1.4. Asesorar al turista sobre las fuerzas de seguridad: comisaría del turista, policía federal Argentina, gendarmería, prefectura, policía aeronáutica, policía aduanera, y policía privada.

1.5. Prevenir sobre las nuevas modalidades de delincuencia. Dar las medidas de prevención dadas por las fuerzas de seguridad detalladas en el punto anterior y hacerlas cumplir.

1.6. Coordinar y ejecutar actividades programadas, tanto en el país como en el exterior.

1.7. Promover y orientar despachos y sus respectivos equipajes en terminales de embarques y desembarques, aéreos, marítimos, fluviales, ferroviarios y de automotores.

1.8. Acceder para orientar a las personas bajo su responsabilidad a todos los vehículos de transporte durante el embarque y desembarque.

1.9. Alterar el orden del itinerario programado por la agencia en caso de inconvenientes climáticos, o de cualquier orden que atenten contra la seguridad del pasajero.

1.10. Verificar y hacer cumplir al turista, las leyes, reglamentaciones y disposiciones en vigencia relacionadas con el quehacer turístico, el tránsito y toda otra norma de carácter general.

1.11. Comunicar en forma inmediata la deficiencia que advierta en los servicios turísticos, conservación de atractivos y lugares de visita, sean de propiedad privada o del estado, a las autoridades competentes.

1.12. Informar y hacer cumplir a los pasajeros normas elementales de conductas indicadas en condiciones generales en leyes nacionales, con la

capacidad, previo aviso a la agencia contratante, de excluir a la(s) persona(s) que con sus actitudes atenten contra el normal desarrollo de la visita, excursión o viaje que se esté realizando (ebriedad, uso de narcóticos o drogas enervantes, o conductas faltas de ética).

1.13. Informar sobre la seguridad en lugares cerrados. Determinar los requisitos mínimos para cada lugar en particular (lanchas, Museos, restaurantes, hoteles y estancias.).

1.14. Informar sobre medicina del viajero, pasos a seguir, aspectos administrativos, legales y responsabilidades. Enfermedades preexistentes, accidentes, lista de centros asistenciales según especialidades.

- **ÁREA DE COMPETENCIA 2**

Diseñar, programar, ejecutar y evaluar actividades socio-culturales en el tiempo libre, mediante la aplicación de técnicas de programación de circuitos, con la finalidad de vender opcionales a los turistas y aprovechar la participación de todas las comunidades del país en el proceso de desarrollo económico y social, haciendo conocer al visitante la ventajas que éstas ofrecen.

2.1. Diseñar programas de actividades socioculturales (visitas a ferias artesanales, tours de compras, degustaciones en bodegas, etc.) ejecutarlos en el tiempo libre del visitante.

2.2. Organizar, coordinar y evaluar dichas actividades.

- **ÁREA DE COMPETENCIA 3**

Programar, organizar y ejecutar emprendimientos relacionados con actividades recreativas: lúdicas, festivas y culturales; poniendo énfasis en los aspectos preventivos y terapéuticos, favoreciendo la capacidad de las personas para disfrutar y desarrollarse en su tiempo libre.

3.1. Diseñar y organizar un emprendimiento recreativo

3.2. Programar actividades recreativas.

3.3. Coordinar y ejecutar actividades recreativas

3.4. Animar y conducir entretenimientos en hoteles, u otro tipo de alojamiento.

- **ÁREA DE COMPETENCIA 4**

Asesorar y vender servicios opcionales y brindar la información pertinente sobre los mismos, explicando específicamente las situaciones de riesgo que el circuito presente, así como también advertirles con claridad sobre

enfermedades preexistentes, hipertensión, embarazos, afecciones cardíacas o cualquier otra que el Guía reconozca como importante para la no intervención del visitante a los mismos, velando por su salud y cuidado personal

- 4.1. Detectar las necesidades del destinatario.
- 4.2. Desarrollar un servicio recreativo-turístico acorde a las necesidades del destinatario.
- 4.3. Asesorar y vender un producto o servicio recreativo turístico.
- 4.4. Asesorar y prestar el Servicio de Posventa.

- **ÁREA DE COMPETENCIA 5**

Diseñar y evaluar actividades interpretativas en recursos naturales y culturales, entendiendo la interpretación como una modalidad de educación ambiental no formal, que se realiza en el sitio en el que se encuentra el recurso original. Crear las condiciones para la protección de las áreas, dirigiendo la atención del público hacia zonas de mayor tolerancia de uso intensivo, contribuyendo así al mejoramiento ambiental de las mismas.

- 5.1. Diseñar programas de interpretación y concientización ambiental.
- 5.2. Preparar un itinerario de interpretación.
- 5.3. Ejecutar y desarrollar el itinerario.
- 5.4. Evaluar su accionar y brindar insumos para retroalimentar el proceso.

### 2.2.5 ÁREA OCUPACIONAL

El desempeño de este profesional se desarrolla en espacios comunitarios en los que se realizan actividades vinculadas con atractivos naturales y culturales, áreas naturales protegidas, organizaciones prestadoras de servicios (parques temáticos, SPA, resorts, hoteles, empresas de recreación, agencias de viajes), sitios de recreación para grupos especiales, instituciones educativas, clubes, entre otros. Su actuación profesional podrá realizarse en el ámbito de las organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, intermedias, sindicatos, asociaciones y servicios comunitarios. (Dirección de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, 2003)

En relación con lo anterior, y teniendo en cuenta que el guía puede desempeñarse en distintos ámbitos desarrollando su labor es de importancia ver la reglamentación en el ámbito privado y público ya que en ambos encuentra un campo para realizar su actividad.

### 3. La situación laboral en Argentina

En nuestro país, el derecho al trabajo figura en la constitución nacional:

**Artículo 14 bis.-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Constitución Nacional, 1994).

El Estado argentino garantiza la protección del trabajador y ciertas condiciones de trabajo junto con beneficios que así como se encuentran mencionados, en el sector turístico y puntualmente aplicado a los guías de turismo, no se cumplen dado que por regla general su actividad es particular y muchas veces por imprevistos propios de la dinámica de ésta, la jornada limitada y la retribución justa no son respetadas. Un ejemplo de esto puede ser la coordinación de un viaje grupal para determinada agencia de viajes, en donde el guía está al servicio de los pasajeros las 24 hs (ya que si ocurre algún imprevisto debe hacerse cargo) y su retribución por esta tarea muchas veces ni siquiera es un valor fijo sino que es solo la comisión por venta de excursiones opcionales porque ni siquiera es un empleado de forma permanente del prestador del servicio.

### 3.1 El trabajo en el ámbito privado argentino

El ámbito privado, que es en donde se desempeñan todas las agencias de turismo, se encuentran regidas por una ley que ordena la relación de trabajo entre el empleado y el empleador. El guía de turismo presta servicios generalmente para las agencias, que a su vez proveen esos servicios al pasajero.

Del contrato y la relación de trabajo:

**Art. 21. — Contrato de trabajo.**

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

**Art. 22. — Relación de trabajo.**

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

**Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.**

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

**Art. 24. — Efectos del contrato sin relación de trabajo.**

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente. (Ley 20.744 ley de contrato de trabajo, 1976)

El art. 23 de la presente ley, expresa que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esto se aplica claramente a la actividad de los guías de turismo que en la mayoría de los casos desempeñan su labor como autónomos pero dependientes de una sola agencia (haciendo prestación de sus servicios de forma exclusiva facturando en favor de la agencia que se ahorra de cargas sociales y otra serie de beneficios como aguinaldo, vacaciones pagas, etc. Que le corresponden al trabajador; incluso, con esa facturación que el guía les hace, deducen impuestos, con lo cual es el trabajador el que se ve ampliamente damnificado y el beneficio es en pos del empresario). En el peor de los casos, estos trabajadores prestan servicios en la total informalidad, sin que haya un documento que certifique tal prestación, pero como es sabido la primacía de la realidad es lo válido.

Esta situación que se menciona, que los guías son autónomos y se encuentran registrados bajo el régimen de pequeños contribuyentes, va totalmente en contra de lo que menciona el convenio colectivo de trabajo de comercio/turismo que rige a la actividad, por lo que no debería existir este tipo de figura para este tipo de profesional.

### 3.1.2 Ámbito privado: Convenio colectivo de trabajo de la actividad turística

El convenio colectivo de trabajo de la actividad turística 547/08 promulgado el 4 de julio de 2008 Entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) y la Asociación Argentina de Agencias de Viajes y Turismo (AAAVyT) para la actividad turística en el territorio de la República Argentina categoriza la actividad del guía de turismo en el área operativa como auxiliares de primera e indica que son quienes tienen a su cargo, mediante trato personal, la guía directa del turista en toda índole de itinerarios. Deben poseer adecuados conocimientos sobre los atractivos y servicios turísticos, habilitando para acompañar, dirigir, ayudar e informar a lo largo de los itinerarios. Su misión es atender, informar y asistir al turista durante su visita. La actividad propia del guía de turismo es aquella encaminada a la prestación de manera habitual y retribuida, de servicios de orientación, información y asistencia al turista.

Esto, indefectiblemente marca que el guía debe estar en relación de dependencia y desarrollar su actividad bajo la órbita de una agencia de viajes. La ley 18.829 de agentes de viajes acompaña esto indicando en su artículo 1 que dentro de las actividades de una agencia de viajes y turismo se encuentran “La recepción o

asistencia de turistas durante sus viajes y su permanencia en el país, la prestación a los mismos de los servicios de guías turísticos y el despacho de sus equipajes”, lo cual da cuenta que las agencias deben tener dentro de su staff y categorizado como ya se mencionó al guía de turismo. No cabe la posibilidad que el guía pueda realizar su actividad de forma autónoma ya que se estaría infringiendo la ley.

### 3.2 El trabajo en el ámbito público argentino

Dado que el guía de turismo también puede desempeñar su actividad en museos, reservas o parques naturales que son propiedad del Estado es importante caracterizar el trabajo en el ámbito público.

Naturaleza de la relación de empleo:

**Artículo 7º** — El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores. La situación del personal designado con carácter ad honorem será reglamentada por el Poder Ejecutivo, de conformidad con las características propias de la naturaleza de su relación.

**Artículo 8º** — El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

**Artículo 9º** — El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de

trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen. (Ley 25.164 marco de regulación de empleo público nacional, 1999)

### 3.2.1 Ámbito público: Reglamento de guías de las áreas protegidas nacionales

En lo que respecta a áreas protegidas bajo la jurisdicción de APN en el territorio de la provincia de Buenos Aires podemos señalar que se encuentran las siguientes:

- Reserva Natural Otamendi
- Parque Nacional Campos del Tuyú

La Reserva Natural Otamendi es la que actualmente tiene acceso a visitantes con entrada gratuita y servicio de guiado pago.

La resolución 349/2015 regula el procedimiento de habilitación y la actividad de los guías que desarrollen su labor en la jurisdicción de la Administración de Parques Nacionales. En este caso aplica lo que APN marque porque si bien el parque está en territorio de la Provincia de Buenos Aires no está bajo su jurisdicción dado que es una autarquía.

Este reglamento indica cómo se habilita al guía de turismo y los requisitos que este debe cumplimentar, entre ellos:

- ✓ Presentar copia autenticada del título de guía de turismo
- ✓ Ser argentino u extranjero radicado en el país
- ✓ Presentar el formulario de inscripción ante la intendencia en cuya jurisdicción pretenda desarrollar su actividad
- ✓ Fotocopias autenticadas del DNI que permitan acreditar los datos de filiación, domicilio del interesado y ser mayor de 18 años
- ✓ 2 fotos 4x4 de frente color
- ✓ Solicitud escrita con indicación expresa del domicilio real y/o domicilio legal que constituya a los efectos de las notificaciones con tenor de declaración jurada (formulario de inscripción)



- ✓ Presentar certificado de antecedentes penales expedido por la autoridad correspondiente
- ✓ Fotocopia autenticada de CUIL O CUIT
- ✓ Aprobar sin excepción un examen escrito y oral de conocimientos generales (ley 22.351 y reglamentaciones vigentes en la jurisdicción de APN)
- ✓ Seguro de responsabilidad civil y accidentes personales
- ✓ Constancia medica de apto psicofísico
- ✓ Abonar el derecho anual

De esta forma APN solo habilita a los guías de turismo a desarrollar actividades dentro de su jurisdicción, pero esto no quiere decir que sean planta permanente o transitoria de este organismo, con lo cual respecto a la situación laboral de estos no hay vinculación entre el guía y el parque. El guía debe tener relación laboral con una agencia y es la agencia la que puede ofrecer como servicio el guiado del algún parque nacional si tiene dentro de su plantel guías de turismo habilitados por la Administración de Parques Nacionales. Un ejemplo de esto puede ser las agencias de Puerto Iguazú que ofrecen la visita al Parque Nacional Iguazú y para ellos requieren que el guía esté habilitado.

### 3.3 Ley 10.430 estatuto y escalafón para el personal de la administración pública de la Provincia de Buenos Aires

En lo que respecta a la provincia de Buenos Aires existen museos provinciales y que podrían incorporar al guía dentro de lo que es su planta permanente o transitoria.

Los museos que dispone la provincia y que ofrecen visitas guiadas son:

- Museo de Arte Contemporáneo
- Museo Provincial de Bellas Artes Emilio Pettoruti
- Museo y Biblioteca Provincial Juan Domingo Perón
- Museo Histórico Provincial Libres del Sud
- Museo Histórico Provincial Guillermo Enrique Hudson
- Museo Histórico 17 de Octubre Quinta San Vicente
- Complejo Museográfico Provincial Enrique Udaondo

En lo que concierne a áreas naturales protegidas de la provincia, las que están habilitadas para la visita del turista son:

- Parque Provincial Ernesto Torquinst

- Reserva Natural Provincial Mar Chiquita
- Reserva Natural Provincial Isla Martín García
- Reserva Geológica, Paleontológica y arqueológica Pehuén Có
- Reserva Natural Provincial Punta Lara
- Reserva Natural Provincial Estancia San Juan – Pereyra Iraola
- Reserva Natural Sierra de los Padres
- Reserva Natural Sierras Grandes

En estos casos podría emplearse el ingreso a cualquier tipo de planta (permanente o transitoria según se requiera) de los guías de turismo según expresa la ley 10.430 para el personal de la administración pública:

### 3.3.1 Disposiciones generales de ingreso

ARTÍCULO 2.- ADMISIBILIDAD. Son requisitos para la admisibilidad:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Por excepción, podrán admitirse extranjeros que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio con argentinos, siempre que cuenten con CINCO (5) años como mínimo de residencia en el país. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tenga que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables de carácter profesional, técnico o especial.

La reglamentación preverá los plazos a otorgar a los extranjeros, para la obtención de la carta de ciudadanía.

b) Tener DIECIOCHO (18) años de edad como mínimo y CINCUENTA (50) años de edad como máximo.

Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan computables años a los efectos de la jubilación, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los CINCUENTA (50) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los SESENTA (60) años.

Estos requisitos no regirán para los casos en que exigencias específicas de leyes de aplicación en la Provincia, establezcan otros límites de edad, ni tampoco para el personal temporario.

a) No ser infractor a disposiciones vigentes sobre enrolamiento.

b) Poseer título de educación secundaria o el que lo reemplace en la estructura educativa vigente al tiempo del ingreso, para el personal administrativo y para el resto del personal acreditar los requisitos del puesto a cubrir.

c) Acreditar buena salud y aptitud psicofísica adecuada al cargo, debiendo someterse a un examen preocupacional obligatorio, que realizará la

autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo, sin cuya realización no podrá darse curso a designación alguna.

ARTÍCULO 4.- El ingreso se hará siempre por el nivel inferior o cargo de menor jerarquía, correspondiente a la función o tarea, debiendo cumplir los requisitos que para el desempeño del mismo se establezcan legal y reglamentariamente.

La selección se realizará por la autoridad competente de la Administración Pública -que la reglamentación determine- a través del sistema de concurso y oposición que garantice la igualdad de oportunidades y la transparencia del proceso selectivo para quienes deseen acceder a los cargos públicos.

ARTÍCULO 5.- El nombramiento del personal a que alude este sistema será efectuado por el Poder Ejecutivo a propuesta de la jurisdicción interesada -previa intervención de los organismos competentes en el tema-, los que verificarán que se cumplan debidamente los requisitos exigidos.

ARTÍCULO 6.- Todo nombramiento es provisional hasta tanto el agente adquiera estabilidad: este derecho se adquiere a los SEIS (6) meses de servicio efectivo, siempre que se hayan cumplido en su totalidad los requisitos de admisibilidad fijados en el artículo 2º, que no hubiere mediado previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente, en la forma que reglamentariamente se disponga.

Durante el período de prueba al agente ingresado podrá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

### 3.3.2 Plantas de personal

ARTÍCULO 15.- El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Personal de Planta permanente con estabilidad y sin estabilidad:
2. Personal de Planta temporaria que comprende:
  - a) Personal de Gabinete.
  - b) Secretario Privados.
  - c) Personal contratado.
  - d) Personal transitorio.

ARTÍCULO 16.- El Poder Ejecutivo procederá a aprobar las Plantas del Personal Permanente por jurisdicción y de acuerdo a las Estructuras Orgánico-Funcionales determinadas para cada una de ellas.

ARTÍCULO 17.- Los niveles o cargos asignados a cada jurisdicción no podrán ser modificados por función o desglose de los que se hallaren vacantes sino en forma integral y abarcativa para totalidad de la jurisdicción,

analizándose que en la misma no se produzcan deformaciones de la pirámide jerárquica y operativa ni perjuicios a la carrera administrativa del personal.

ARTÍCULO 18.- Los niveles o cargos aprobados tendrán su reflejo presupuestario en forma analítica determinándose la imputación correspondiente a cada uno de ellos. (Ley 10.430, 1996)

Sin embargo, a pesar de haber una ley que permite ingresos a la administración pública de forma permanente o transitoria para que profesionales en el área de turismo puedan desarrollar sus funciones en los espacios que la provincia dispone, hoy en día los paseos guiados allí los hacen a través de guías a los cuales les exigen facturar (por lo que deben estar registrados como monotributistas) precarizando su labor, o bien, por empleados de planta que no son guías. Esto se debe a que hay una ley provincial que se contradice con lo que rige a nivel nacional.

#### 3.4 LEY 12.484 – Registro provincial de guías de turismo

El 21 de septiembre de 2000 se sanciona la ley 12.848 con decreto 3.168 que crea el registro provincial de los guías de turismo en el ámbito de la provincia de Buenos Aires.

En el artículo 12 de la misma se expresa que el guía de turismo podrá trabajar de acuerdo a las siguientes modalidades:

- 1) En forma independiente, facturando directamente sus servicios.
- 2) En relación de dependencia.

Y aclara que lo percibido en honorarios y/o sueldos será pactado entre el profesional y el operador turístico o cliente, tomando como referencia las listas de aranceles sugeridos por las asociaciones de guías de turismo de la jurisdicción correspondiente.

Recientemente, y con la intención de jerarquizar la profesión se creó un colegio de profesionales de turismo de la provincia de Buenos Aires.

#### 3.5 Colegio de profesionales en turismo de la Provincia de Buenos Aires

El 20 de noviembre de 2015 se crea mediante ley 14.799 el colegio de profesionales en turismo de la Provincia de Buenos Aires.

Sin embargo se encuentra también la misma contradicción que en la ley 12.848 citada anteriormente respecto a ejercer la actividad de forma independiente:

ARTÍCULO 2°. A los efectos de la presente Ley se entiende por ejercicio profesional de turismo, el desempeño en forma individual, independiente o en relación de dependencia, en el ámbito privado o público, de actividades que requieran la aplicación de los principios y conocimientos inherentes a la actividad turística, y exijan, por ende, la capacitación y formación específica. El profesional de turismo tendrá a su cargo y responsabilidad la aplicación de las incumbencias profesionales asignadas al título habilitante que posea. Por otro lado, este colegio creó la Comisión permanente de guías de turismo.

El Consejo Directivo del Colegio puso en funcionamiento un espacio institucional que abordara las problemáticas propias del ejercicio profesional de los Guías de Turismo, para trabajar en propuestas e iniciativas que breguen en la jerarquización de la profesión. (Ley 14.799, 2015)

En tanto, se ha creado dentro de este colegio una comisión especial para el tratamiento de las problemáticas de los guías de turismo:

Resolución del consejo directivo nº010-16 del 28 de diciembre de 2016:

Considerando:

- Que actualmente, el ejercicio de la profesión de Guía de Turismo se ve normado por Leyes, Decretos y Resoluciones a nivel y a nivel provincial, y también por Ordenanzas en muchos de los Municipios de la Provincia de Buenos Aires, y que varias de estas normas podrían entrar en contradicción entre ellas.
- Que la actividad profesional de los Guías tienen una especificidad particular, con muchas aristas para el análisis y el planteo de posibles soluciones a sus problemáticas.
- Que durante el proceso de matriculación y las visitas a diferentes puntos de la Provincia, las cuestiones vinculadas a los guías fueron constante y por ende, este Consejo entiende necesario y oportuno su tratamiento.

El Colegio de Profesionales en Turismo de la Provincia de Buenos Aires

## RESUELVE:

Artículo 1°- Aprobar y crear la Comisión Permanente de Guías de Turismo, que será presidida y coordinada por la Guía matriculada y vocal del Consejo Directivo, Victoria Gazzanego.

Artículo 2°- Los objetivos de la misma serán:

- ❖ Analizar detenidamente todas las leyes, decretos, resoluciones y ordenanzas que regulan la profesión del guía de turismo, y plantear posibles mejoras en las mismas.
- ❖ Participar y recabar información en distintos eventos académicos y profesionales, y en todas las instancias grupales convocadas ad hoc.
- ❖ Diagnosticar las problemáticas y necesidad de los Guías en todo el territorio de la Provincia, relevando y procesando opiniones y conjeturas.
- ❖ Pensar y diseñar instancias de capacitación y formación atinentes al mejoramiento en el ejercicio de la profesión. (Resolución nº10, 2016)

Es cierto que las ordenanzas municipales en muchos casos entran en contradicción con la ley provincial, así como la ley provincial lo hace con la nacional, por lo que sería muy extenso para este trabajo poder citar las ordenanzas existentes de los más de 130 municipios que componen la provincia de Buenos Aires. Sin embargo hay jurisprudencia que sienta precedente ante esta situación que se menciona sobre la independencia/dependencia del guía profesional de turismo.

#### 4. Jurisprudencia

La sentencia definitiva nro.89.483, causa nro.23.175/10 Roldan Laura Adriana contra Marsans Internacional Argentina S.A y otros sobre despido deja precedente sobre la actividad del guía de turismo que trabaja en como autónomo/independiente pero presta servicios de modo exclusivo para una agencia de viajes, desempeñando funciones como recepción y atención de pasajeros a los puntos de arribo (aeropuertos), traslados a los hoteles y guía en las excursiones, así como la venta de excursiones adicionales y su guía.

Este tipo de relación laboral, más conocida como “contrato encubierto” es muy habitual en el sector turístico y se da principalmente con profesionales del sector que se desempeñan como guías. Este tipo de contrato encubierto exime al

empleador de pagos de horas extra, aguinaldo, cargas sociales, vacaciones pagas, feriados, entre otros tantos beneficios más y se da principalmente con los guías de turismo porque la dinámica de su trabajo que demanda muchas horas, sumado a que la temporada alta que se da fines de semana, feriados y periodos estivales conllevaría a altos sueldos a pagar a estos empleados.

La sentencia del caso mencionado indica que debe abonarse al guía de turismo una indemnización por despido más intereses por entenderse que existió relación laboral entre las partes. La relación laboral se manifiesta ya que existe la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

## Conclusión

Dando respuesta al planteo inicial: ¿Por qué hay precarización laboral en el sector turístico? Puede concluirse que la misma existe porque dada la estacionalidad marcada de la actividad turística por los periodos vacacionales y el escaso control de las autoridades de aplicación, sumado a la necesidad de trabajar tanto para los profesionales en turismo como los no profesionales pero que se ven atravesados por la actividad y encuentran en ella una oportunidad de empleo, se da la situación del trabajo informal siendo que existen regulaciones para tal fin, y a su vez esto genera la desjerarquización de la profesión para aquellos que se han formado en el área.

Las irregularidades se dan en distintos países del mundo, razón por lo que es una problemática que hoy la abordan la OMT y la OIT en conjunto; en tanto, en nuestro país existen leyes que no se cumplen o se contradicen.

La desprotección que existe en torno a los guías de turismo, particularmente en el territorio de la provincia de Buenos Aires y tanto en el ámbito público como privado que es donde pueden desarrollar su actividad, es alta teniendo en cuenta la gran responsabilidad que llevan consigo y teniendo presente el dinamismo que su actividad presenta.

La solución para esta problemática sería en principio ajustarse a lo que dice la ley nacional, reformando la reglamentación provincial de guías que la contradice; revisar el texto del colegio de que aglutina a los profesionales en turismo de la provincia que sigue la misma línea que la reglamentación de nivel provincial sobre el trabajo autónomo e independiente de los guías, lo que también entra en contradicción con la legislación nacional y el convenio colectivo de trabajo que aplica a trabajadores del sector; que se cree un sindicato particularmente de los guías de turismo, dado que sus funciones son completamente diferentes de otros profesionales en el área y requieren de representación en pos de sus intereses y problemáticas que no se asemejan a las que podría tener un agente de viajes en una oficina de ventas. Que la sindicalización sirva para ganar espacios de actuación, sobre todo dentro de la administración pública en donde hoy por hoy no son tenidos en cuenta y su trabajo es precarizado o realizado por profesionales que no son del área.

Que dada la jurisprudencia citada en este trabajo y en línea con lo que dice la ley de contrato de trabajo y el convenio colectivo de comercio y turismo, se proceda a regularizar la situación laboral de los guías de turismo por parte de la autoridad de aplicación.

Todas estas acciones servirían proteger el puesto de trabajo y asegurar los beneficios que corresponden a cualquier trabajador.



## Referencias bibliográficas

- Convenio colectivo de trabajo 547. (2008). Recuperado de [www.cpcesla.org.ar/doc/boletin/375/nov\\_nac\\_conv\\_547.doc](http://www.cpcesla.org.ar/doc/boletin/375/nov_nac_conv_547.doc)
- Constitución Nacional. (1994).
- Dirección de Cultura y Educación. (2003). *Resolución nº279*. Recuperado de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/consejogeneral/tecnicatura/res/turismo-gastronomia/2guia-de-turismores279-03.pdf>
- Ley creación del colegio de profesionales en turismo 14.799. (2015). Recuperado de <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-14799.html>
- Ley de agentes de viajes 18.829. (1970). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27128/norma.htm>
- Ley de contrato de trabajo 20.744. (1976). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley estatuto y escalafón para el personal de la administración pública 10.430. (s.f). Recuperado de <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-10430.html>
- Ley marco de regulación de empleo público nacional 25.164. (1999). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>
- Ley Registro Provincial de guías de turismo 12.484. (2000). Recuperado de <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-12484.html>
- Organización internacional del trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre el trabajo decente y el turismo socialmente responsable*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_546341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf)
- Reglamento de guía de las áreas protegidas nacionales. (2015). *Resolución 349*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0BxL8n8n0eem2YkZYS1I4c0ltdFU/view>
- Sala primera de la cámara nacional de apelaciones del trabajo. 20 de diciembre de 2013. ROLDAN C/ MARSANS INTERNACIONAL ARGENTINA S.A Y OTROS S/DESPIDO. Proporcionado por profesor del modulo de derecho laboral.