



## LEGISLACIÓN VIGENTE RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD DEL GUIA DE TURISMO.

### 4.1 Concepto de Guía de Turismo

De conformidad con el Reglamento de los Guías de Turismo Decreto Ejecutivo N° 31030-MEIC-TUR del 17 de enero del 2003, un guía de turismo es la persona física que de manera habitual y retribuida, guía al turista en su visita por el territorio nacional y le asesora sobre el funcionamiento de los medios de transporte, servicios turísticos, realidad social o económica del país, tipo de cambio, espectáculos públicos, condiciones climáticas, sanitarias, medios de alojamiento, establecimientos hospitalarios, servicios médicos y otros asuntos de interés. Debe estar inscrito en el registro que al efecto lleva el I.C.T. y contar con la acreditación respectiva (licencia).

Una de sus funciones principales es ser colaborador “ad honorem” del Instituto Costarricense de Turismo en la protección y vigilancia del patrimonio turístico nacional y del Patronato Nacional de la Infancia en la lucha contra la explotación sexual comercial de menores de edad.

### 4.2 Clasificación de los Guías de Turismo.

El Reglamento General de Guías de Turismo artículo No-5 establece tres categorías de guías y dependiendo de cada una de ellas se establecen los requisitos para la obtención de la credencial y el ejercicio de la actividad. Estas categorías son: guía de turismo general, guía de turismo especializado y guía local.

**4.2.1 El guía de turismo general:** es aquel guía que presta servicios de orientación, información y asistencia al turista, en materia histórica, natural, artística, cultural, así como cualquier otro aspecto que este requiera para conocer nuestro patrimonio turístico y pueda utilizar eficazmente los servicios turísticos existentes. Un guía de turismo general no puede prestar sus servicios a grupos superiores a 50 personas, en este caso habrá que conformar otro grupo (artículo 19 inciso K del Reglamento).

**4.2.2 El guía de turismo especializado:** es aquel guía de presta sus servicios en actividades específicas que requieren conocimientos especializados como en observación de aves u otras actividades de turismo aventura.





**4.2.3 El guía local:** es aquel que tiene conocimientos básicos sobre los sitios turísticos de su localidad, así como de su flora y fauna silvestre y patrimonio cultural de la región. El ámbito de actuación se limitará a la localidad autorizada por el Instituto, para lo cual se tendrá como referencia las zonas donde se sitúen las áreas silvestres protegidas.

**4.3 Requisitos y trámite:** para el otorgamiento y renovación de la credencial de Guía de Turismo, de conformidad con el reglamento.

**4.3.1 Requisitos (Artículo 11).**

a) Ser costarricense o tener la condición de residente. Ser mayor de edad. Contar con el título de bachiller en enseñanza media o en su defecto, tener dos años de experiencia como guía de turismo. De lo anterior quedan exceptuados los guías locales. Haber aprobado el Curso de Formación y Capacitación para Guías de turismo que establece el Capítulo VI del Reglamento. Conocimiento y dominio de un idioma extranjero, en caso de portar una credencial para guiar turistas que no hablen español. Conocimientos de primeros auxilios y de respiración cardiopulmonar.

**4.3.1 Trámite (Artículo 13).**

Una vez presentada la solicitud de otorgamiento de credencial de Guía junto con los documentos requeridos, la dependencia competente del Instituto debe proceder a revisar los documentos aportados con el propósito de determinar si la solicitud se presentó de forma completa, o si por el contrario, resulta necesario que sea aclarada o completada, lo cual, deberá hacer en el plazo de 8 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de la solicitud del interesado.

Dentro de ese plazo, el Instituto debe especificar por escrito y por única vez, los requisitos o documentos pendientes de aportar de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y/o las aclaraciones a la documentación presentada.

La prevención anterior, suspende el plazo establecido en el presente artículo y otorga al interesado el plazo de diez días hábiles para completar o aclarar la solicitud; transcurrido este plazo sin recibir respuesta o tras la recepción de documentación incompleta, el Instituto archivará la solicitud y se tendrá por no presentada. De conformidad con el artículo 14 del reglamento, la credencial deberá renovarse cada tres años, en el mes de octubre del año correspondiente, aporrotando certificado de





cumplimiento con un curso de actualización de conocimientos, según el tipo de credencial y renovación del certificado de actualización de conocimientos de primeros auxilios y de respiración cardiopulmonar.

## 4.4 Obligaciones de los Guías de Turismo

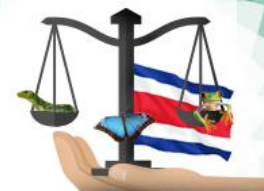
El guía de turismo en el desempeño de sus labores debe cumplir con una serie de obligaciones establecidas tanto en el Reglamento de los Guías de Turismo, como en otras normas que aunque las obligaciones que impone no son exclusivamente para estos profesionales, si deben cumplirlas en razón de la prestación del servicio.

El artículo 19 de este Reglamento reformado en el 2012, contiene las obligaciones impuestas a los guías y que se resumen en que deben evitar cualquier actuación contraria a la moral y las buenas costumbres, colaborar con el Instituto Costarricense de Turismo cuando éste lo requiera, denunciar ante el Instituto a las agencias de viajes que contraten guías de turismo sin la credencial respectiva, asistir a las actividades culturales o eventos que el Instituto programe con fines de capacitación profesional, salvaguardar el medio ambiente del país, así como proteger sus manifestaciones culturales y costumbres, dar información veraz, completa y oportuna a los turistas, portar la credencial en un lugar visible y conocer las regulaciones propias de las áreas protegidas.

En el caso de un guía de turismo que labore por servicios profesionales deberá suscribir un seguro voluntario ante la Caja Costarricense de Seguro Social, una póliza de riesgos de trabajo con el Instituto Nacional de Seguros y estar inscrito ante la Dirección General de Tributación Directa para efectos del pago del impuesto sobre la renta.

A nivel general su labor debe desempeñarse sin caer en prácticas de hostigamiento u acoso sexual en contra de sus compañeros o compañeras de trabajo, ni en perjuicio de los ni las turistas, todo de conformidad con lo establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Nº 7476) que lo define como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo y docencia, desempeño y cumplimiento laboral y educativo y el estado general de bienestar personal. También se





considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Todo patrono tiene el deber de tener una política contra el acoso sexual en su empresa, estableciendo procedimientos internos para sancionar a los responsables y garantizando la privacidad de las personas afectadas. El incumplimiento de estas disposiciones faculta al trabajador víctima de acoso, a dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal y además establece que el trabajador denunciante se encuentra amparado contra un despido injustificado por el hecho de denunciar y en ese sentido sólo podría ser despedido por una de las causas justas establecidas en la legislación laboral.

En caso de que un guía de turismo incurra en esta conducta durante su desempeño profesional no solo se expone a una queja ante las autoridades representantes de la empresa para la que labora por parte de la persona afectada, sino también a una queja ante el Instituto Costarricense de Turismo, que podría acarrearle consecuencias que puede ser amonestación verbal, suspensión temporal y hasta la cancelación definitiva de la licencia, sin perjuicio de que se acuda a la vía penal cuando la conducta tipifique un delito.

Otras de las obligaciones que tiene el Guía de Turismo es la de evitar toda práctica, directa o indirecta, de relaciones sexuales remuneradas con personas menores de edad, ni en la fabricación y distribución de pornografía donde se exhiban personas menores de edad, pues estas conductas son tipificadas como delito y sufrirá las consecuencias que esto implica, todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley contra la Explotación Sexual Comercial de Personas Menores de Edad (N° 7899).

Como parte de las responsabilidades del sector turismo para la protección de los derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia, en octubre del 2003 inició el proyecto Código de Conducta para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes contra la Explotación Sexual Comercial en Viajes y Turismo. Dicho proyecto ha sido patrocinado por la fundación PANIAMOR, en conjunto con la Asociación Costarricense de Operadores





de Turismo (ACOT), la Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo (ACOPROT) y Visión Mundial Costa Rica.

Este proyecto es de alcance nacional e incorpora acciones articuladas en hoteles, tour operadores, agencias de viajes, rent a car, taxis que sirven en aeropuertos internacionales, cruceros, y empresas turísticas en general, en la modificación de los factores que propician la explotación sexual comercial de personas menores de edad en viajes y turismo.

También se le prohíbe a un Guía de Turismo realizar cualquier acto discriminatorio de conformidad con el artículo 33 de la Constitución Política y concordantes.

La actividad desplegada por los Guías de Turismo está regulada y sometida a la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor (Nº 7472), en la medida en que estos, los consumidores, reciben un servicio por el que pagan y del que esperan calidad.

El turista que se vea afectado en sus derechos como consumidor puede acudir directamente a la vía administrativa o judicial para hacer valer sus derechos y queda facultado para interponer la denuncia o reclamo ante el Instituto Costarricense de Turismo para que con posterioridad éste lo represente en sus derechos. En ese sentido, un guía de turismo que brinde servicios profesionales podría verse sujeto a una sanción administrativa por el incumplimiento de las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de las sanciones que el Instituto Costarricense de Turismo pueda imponerle.

## **4.5 Responsabilidad del Guía de Turismo en sus Funciones**

### **4.5.1 Civil**

En Costa Rica existe la responsabilidad civil contractual que está consagrada en el artículo 1022 del Código Civil que establece que los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes; por lo que el incumplimiento por una de las partes contratantes a las estipulaciones del contrato le va generar responsabilidad en los términos previstos en el mismo contrato.





Pero en otras ocasiones los daños y perjuicios los causan personas con quienes no tenemos una relación contractual, En ese sentido, el artículo 1045 del Código Civil establece que todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño está obligado a repararlo junto con los perjuicios.

Cabe mencionar la figura de la responsabilidad por la **culpa in vigilando**, que básicamente establece son igualmente responsables los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los daños y perjuicios causados por sus colaboradores en ocasión de sus funciones.

Estas estipulaciones consagradas por el Reglamento de los Guías de Turismo, que en el artículo 19 dispone cuáles son sus obligaciones, mientras que el 21 indica las consecuencias ante el incumplimiento de ellas. Primero indica las sanciones de amonestación, suspensión o cancelación de la licencia y en segundo lugar indica que además de esas sanciones queda abierta la posibilidad de aplicar los otros tipos de responsabilidad que prevé nuestro Ordenamiento Jurídico.

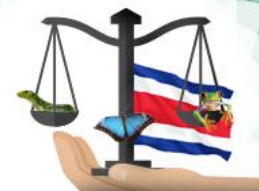
Por ejemplo si en un recorrido guiado, el chofer conduce la microbús bajo los efectos del alcohol y las drogas y eso lo conoce el Guía y no suspende ese viaje, en caso de que suceda un accidente, ese guía va ser desde el punto de vista civil solidariamente responsable junto con la empresa que representa.

#### **4.5.2 Penal**

El guía también es responsable penalmente, en aquellos casos en que su actuar se enmarque, por dolo o culpa, dentro de alguno de los delitos o tipos penales que contemple nuestra legislación (homicidio culposo o lesiones culposas)

Por ejemplo si ocurre la muerte ocasionada porque el Guía colocó mal el arnés al turista listo para realizar el canopy, ese actuar constituye un homicidio culposo y podrá ser condenado a descontar una pena de prisión de entre 6 meses y hasta 8 años y también se le impondrá inhabilitación de 1 a 5 años para el ejercicio de la profesión, oficio, arte o actividad en la que se produjo el hecho.





Si el resultado de la falta al deber de cuidado (imprudencia, negligencia o impericia) por parte del guía no causa la muerte del turista, sino lesiones que lo incapaciten para sus labores habituales por más de 10 días u otras consecuencias en su integridad física, podrá ser declarado autor responsable del delito de lesiones culposas y ser sancionado con prisión de 1 año y hasta cien días multa y en todo caso al autor de las lesiones se le impondrá una inhabilitación de 6 meses a 2 años para el ejercicio de la profesión, oficio, arte o actividad en la que se produjo el hecho.

En todos los delitos, cuando la pena de prisión impuesta sea menor a tres años y se trate de un primario el juez tiene la facultad de aplicar la ejecución condicional de la pena, o bien alguna otra de las soluciones alternas que prevé nuestra normativa procesal penal.

El guía de turismo siempre debe estar atento a los derechos que asisten al turista nacional y extranjero como consumidor de un servicio y muy particularmente a todo lo relacionado con su seguridad, especialmente en el desarrollo de actividades de turismo aventura, de este modo evitará posibles responsabilidades tanto de tipo civil como penal.

Y tan serio y delicado es este tema que hasta la legislación laboral faculta al guía de turismo para desobedecer de sus superiores una orden evidentemente improcedente por poner en peligro la seguridad de los usuarios. En estos casos el guía podría negarse a cumplir la orden y dar por terminado con responsabilidad patronal el contrato de trabajo.

### **4.5.3 Administrativa**

Un guía de turismo que agravie a un turista, asuma conductas contrarias a la moral y las buenas costumbres, abuse de cualquier forma de un turista, ejerza sus funciones bajo la influencia del licor o drogas, emita opiniones contrarias al país o incumpla las regulaciones propias de las áreas de conservación, puede ser amonestado, suspendido o se le puede cancelar la licencia en forma definitiva. El artículo 43 de la Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Turismo dispone que los turistas extranjeros víctimas de cualquiera de las faltas previstas, no están obligados a formular denuncia ante la autoridad competente. Bastará con comunicar el hecho al Instituto, el cual levantará una investigación sumaria y formulará la correspondiente denuncia. En ningún caso será





necesaria la comparecencia del turista ante la autoridad judicial, pues se tendrá por representado a través del Instituto.

#### **4.5.4 Tributaria**

Un guía de turismo que trabaje en forma independiente por servicios profesionales deberá estar inscrito ante la Administración tributaria y cumplir con varias obligaciones, como por ejemplo extender recibos timbrados por el pago de sus servicios, presentar anualmente la declaración de renta y otras.

Los hechos ilícitos tributarios se clasifican en infracciones administrativas y delitos tributarios y corresponde a La Administración imponer sanciones por las infracciones desde multas y hasta cierre de negocios por cinco días naturales, cuando los sujetos pasivos del impuesto reincidan en no emitir facturas ni comprobantes debidamente autorizados. Al Poder Judicial le corresponderá el conocimiento de los delitos tributarios.

#### **4.6 Relación contractual del guía del turismo**

Los guías de turismo pueden desarrollar su actividad de dos formas, una es como trabajador independiente o prestador de servicios profesionales conocido en el gremio del turismo como “freelance”. Y la otra manera es bajo un contrato laboral.

##### **4.6.1 Contrato de Servicios Profesionales.**

En esta modalidad la prestación de servicios se da bajo los términos de un contrato civil, el cual está sujeto a disposiciones y alcances legales que rigen para un contrato en general. Aquí el guía no se encuentra subordinado a una relación laboral, simplemente se compromete a la prestación de un servicio a cambio de una remuneración a la que se le denomina honorarios.







En este tipo de relación contractual, el guía de turismo por disposición de ley debe contar con un seguro voluntario como trabajador independiente con la Caja Costarricense del Seguro Social y una póliza de riesgos de trabajo con el Instituto Nacional de Seguros. Este contrato no requieren, para su validez, formalidades especiales, por lo que cualquiera que sea la forma y el idioma en que se celebren, las partes quedan obligadas de la manera y en los términos que aparezcan que quisieron obligarse y para su demostración se admite la presentación de algún documento testigos o cualquier otro medio de prueba admitido por las leyes civiles, uso y costumbre.

Las obligaciones de estos contratos son pagaderas el día indicado, normalmente períodos cortos (por día, excursión, estadía) y de no existir estipulación al respecto es exigible su pago inmediatamente, salvo que por la naturaleza del negocio se requiera un plazo y en todo caso la parte que paga tiene derecho a exigir un recibo, pero al expedírsele se reserva el derecho a la rectificación de errores, omisiones, partidas u otros vicios contenidos en él, siempre que se pruebe debidamente el error sufrido.

#### **4.6.2 Contrato Laboral.**

Este tipo de contrato se está normado a la Constitución Política, la ley laboral y conexas vigentes en Costa Rica además de las disposiciones más actuales del Ministerio de Trabajo, jurisprudencia de los tribunales laborales, sala segunda y sala constitucional.

Esta relación contractual está determinada por tres elementos fundamentales a saber la prestación del servicio, el pago o salario y la subordinación (dependencia permanente y dirección inmediata o delegada). En principio los contratos de trabajos son indeterminados o de plazo indefinido, es decir que se tiene certeza de cuando inician pero se desconoce cuando acaban.

El título quinto de la Constitución Política consagra el derecho y garantías sociales de los costarricenses, que van del artículo 50 al 74, y contienen los derechos fundamentales de los trabajadores los cuales son irrenunciables.





## 4.6.2 Principales derechos y deberes del trabajador:

### 4.6.2.1 Jornadas de trabajo.

- ✓ **Diurna:** de las 5:00 a. m. a las 7:00 p.m. No podrá exceder de 8 horas diarias, ni de 48 horas semanales.
- ✓ **Nocturna:** de las 7:00 p.m. a las 5:00 a.m. del siguiente día. No podrá exceder de 6 horas diarias, ni 36 horas semanales.
- ✓ **Mixta: Comprende** tanto horas diurnas como nocturnas. No podrá exceder de 7 horas diarias ni 42 horas semanales.
- ✓ **Jornada Extraordinaria u horas extras:** Son aquellas que se trabajan después del límite de la jornada ordinaria de ley o fuera del límite de aquella jornada que patrono y trabajador hayan convenido.

Nota: Sumadas a la jornada ordinaria, las horas extra no pueden exceder de 12 horas por día y no pueden ser permanentes. La jornada extraordinaria de trabajo se paga con un recargo del 50% adicional al salario ordinario.

### 4.6.2.2 Aguinaldo:

Es el pago de un mes adicional o su parte proporcional para el trabajador/a que laboró entre el 1º de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre. Debe pagarse en los primeros 20 días de diciembre. En caso de renuncia o despido se paga antes su parte proporcional. No debe deducirse de él ninguna carga social o impuesto.





### **4.6.2.3 Salario Mínimo:**

El salario, es el pago que el patrono/a hace al trabajador/a por el servicio brindado.

Salario es todo lo que recibe el trabajador/a en dinero o en especie, contraprestación de su trabajo. Todo trabajador/a tiene derecho a recibir salario mínimo de ley y es irrenunciable.

### **4.6.2.4 Vacaciones.**

Las vacaciones es un derecho que tiene todo trabajador/a, a dos semanas de descanso, por cada 50 semanas de servicio continuo para un mismo patrono/a. Son anuales y su remuneración depende de la modalidad de pago.

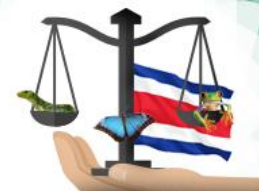
### **4.6.2.5 Descanso semanal:**

El día de descanso es un derecho que tiene todo trabajador/a por cada semana de trabajo, que no puede ser mayor de 6 días. Debe disfrutarse en la misma semana calendario y no necesariamente debe ser domingo. *Es voluntario trabajar el día de descanso y, si se trabaja, debe pagarse doble, tomando en cuenta el salario ordinario.*

### **4.6.2.6 Días feriados:**

De pago obligatorio: 1º enero, 11 de abril, jueves y viernes santo, 1º de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y 25 de diciembre. De pago no obligatorio: el 2 de agosto y el 12 de octubre.





#### **4.6.2.7 Derecho de asociación.**

Todo trabajador es libre de formar parte o no de un sindicato, asociación solidaria, cooperativa o centro agrícola cantonal.

#### **4.6.2.7 La trabajadora en estado de embarazo o lactancia:**

Tiene derecho a la estabilidad en el empleo. No se puede despedir por su condición de embarazada o lactancia, excepto cuando exista justa causa y debe ser autorizada previamente por el Ministerio de Trabajo y seguridad social. Gozará de una licencia remunerada durante el mes anterior y el parto y los 3 meses posteriores a él más el respectivo tiempo para lactancia. Para todos los efectos legales esta licencia constituye salario. El menor de edad tiene una legislación especial.

#### **Aspectos a tomar en cuenta:**

Se tiene derecho a denunciar el acoso sexual. Cuando se realiza un trabajo en idénticas condiciones, debe ser remunerado de la misma forma. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de género, religión, nacionalidad, etnia, por ser portador del VIH/SIDA, o si tiene algún tipo de discapacidad. El patrono/a NO puede, sin justa causa, disminuir el salario, modificar la jornada, cambiar el puesto o el lugar de trabajo. Si el despido es verbal solicite a su patrono/a que le entregue la carta de despido para retirarse de su puesto de trabajo. Si renuncia no tiene derecho al pago de preaviso y cesantía, estos derechos solo se adquieren en caso de despido con responsabilidad del patrono/a. Cuando la relación termina con responsabilidad patronal, deben cancelarse las prestaciones de ley, calcúlelas en [www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com) Toda persona trabajadora tiene derecho a la seguridad social. El salario escolar es un beneficio económico que reciben los trabajadores. En el sector público su pago es obligatorio, mientras que en el sector privado es voluntario y depende de la opción del trabajador de acogerse a él pues como dijimos es un ahorro (Ley 8682).





## 4.7 Legislación sobre Hostigamiento Sexual (Ley N° 7476)

Esta materia está regulada en la Ley N° 7476 denominada Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Se define como acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo y docencia, desempeño y cumplimiento laboral y educativo y el estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. Todo patrono tiene el deber de tener una política de acoso sexual en su empresa estableciendo procedimientos internos para sancionar a los responsables y garantizando la privacidad de las personas afectadas.

Un guía que incurra en una conducta de acoso sexual se puede ver expuesto a una queja ante las autoridades representantes de la empresa para la que labora por parte de la persona afectada o directamente ante el Instituto Costarricense de Turismo, lo cual lo podría hacer acreedor de sanciones que pueden ir desde una amonestación verbal, la suspensión temporal, hasta la cancelación definitiva de la licencia, sin perjuicio de que se acuda a la vía penal cuando la conducta tipifique un delito.

## 4.8 Ley contra la Explotación Sexual Comercial de Personas Menores de Edad (Ley N° 7899)

En Costa Rica tener relaciones sexuales remuneradas con personas menores de edad es un delito, así como la fabricación y distribución de pornografía donde se exhiban personas menores de edad. Como parte de las responsabilidades del sector turismo para la protección de los derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia, en octubre del 2003 inició el proyecto Código de Conducta para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes contra la Explotación Sexual Comercial en Viajes y Turismo. Dicho proyecto ha sido patrocinado por la fundación PANIAMOR, en conjunto con la Asociación





Costarricense de Operadores de Turismo (ACOT), la Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo (ACOPROT) y Visión Mundial Costa Rica.

Este proyecto es de alcance nacional e incorpora acciones articuladas en hoteles, tour operadores, agencias de viajes, rent a car, taxis que sirven en aeropuertos internacionales, cruceros, y empresas turísticas en general, en la modificación de los factores que propician la explotación sexual comercial de personas menores de edad en viajes y turismo.

#### **4.9 Legislación sobre VIH SIDA (Ley N° 7771).**

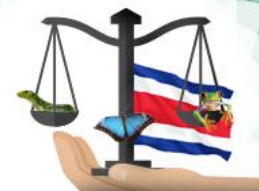
Se prohíbe cualquier acto de discriminación o estigmatizador de las personas afectadas por el virus. A todo portador le asiste el derecho de que no se interfiera en el desarrollo de sus actividades civiles, familiares, laborales, profesionales, educativas, afectivas y sexuales. Por resolución 2010-1874 la Sala Constitucional prohibió la realización de pruebas de VIH como un requisito para optar por un puesto de trabajo. Se establecen sanciones para quienes realicen actos discriminatorios por este concepto.

#### **4.10 Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor. (Ley N° 7472).**

Esta normativa crea la Comisión Nacional del Consumidor, como órgano de máxima desconcentración, adscrito al Ministerio de Economía, Industria y Comercio. Le corresponde velar por el cumplimiento de las disposiciones que garanticen la defensa efectiva del consumidor.

Algunos de sus derechos son: La protección contra los riesgos que puedan afectar su salud, su seguridad y el medio ambiente, el acceso a una información veraz y oportuna, sobre los diferentes bienes y servicios, con especificación correcta de cantidad, características, composición, calidad y precio, la protección administrativa y judicial contra la publicidad engañosa, las prácticas y las cláusulas abusivas, así como los métodos comerciales desleales o que restrinjan la libre elección, entre otros.





Por su parte, son algunas obligaciones del comerciante: Respetar las condiciones de la contratación, Informar suficientemente al consumidor, en español, de manera clara y veraz, acerca de los elementos que incidan en forma directa sobre su decisión de consumo, ofrecer, promocionar o publicitar los bienes y servicios de acuerdo con su naturaleza, características, condiciones, contenido, peso, utilidad o finalidad, de modo que no induzca a error o engaño al consumidor. Se tiene por publicidad engañosa la que omita cualquier elemento necesario para determinar el valor real de los productos, cumplir con lo dispuesto en las normas de calidad y las reglamentaciones técnicas de acatamiento obligatorio. Extender la factura o el comprobante de compra, apearse a la equidad, los buenos usos mercantiles y a la ley, entre otros.

El turista que se vea afectado en sus derechos como consumidor puede acudir directamente a la vía administrativa o judicial para hacer valer sus derechos. Un turista está facultado para interponer la denuncia o reclamo ante el Instituto Costarricense de Turismo para que con posterioridad éste lo represente en sus derechos. En ese sentido, un guía de turismo que brinde servicios profesionales podría verse sujeto a una sanción administrativa por el incumplimiento de las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de las sanciones que el Instituto Costarricense de Turismo pueda imponerle.

## 4.11 Actividades de Turismo Aventura

**Mediante el Decreto N°35280-MEIC-S-TUR se derogó el Decreto N°29421-SMEIC-TUR “Reglamento para la operación de actividades de turismo aventura”, quedando estas actividades sin regulación específica.**

Se consideran actividades de turismo aquellas que son recreativas, que involucran un nivel de habilidades físico-deportivas con riesgo identificado y en contacto directo con la naturaleza.

Las principales actividades de turismo aventura son: a) Deslizamiento entre árboles (Canopy Tour); b) Salto al vacío (Bungee Jumping); c) Balsas en ríos (White-Water rafting); d) Buceo; e) Escalamiento, f) Ciclismo de montaña; g) Navegación en kayak, h) Actividades





áreas de aventura como paracaidismo, globo aerostático, parapente, ala delta, ultraligero, globo, i) Actividades hípicas, j) descenso con cuerdas, k) caminatas.

Las empresas que se dedican a estas actividades requieren contar con guías especializados en turismo de aventura, debidamente inscritos y con la respectiva credencial otorgada por el Instituto Costarricense de Turismo y personal con certificado de primeros auxilios y resucitación cardiopulmonar. A deberán contar con el permiso de funcionamiento del Ministerio de Salud y en ese sentido, quedan sujetas a las disposiciones del Reglamento General para el Otorgamiento de Permisos Sanitarios de Funcionamiento del Ministerio de Salud.

Aquellas empresas que deseen obtener la declaratoria turística, deberán adoptar además todas aquellas disposiciones exigidas por el Instituto Costarricense de Turismo, tales como manuales de seguridad, reglamentos internos de operación y la suscripción de pólizas de responsabilidad civil para hacer frente a posibles calamidades. Asimismo deberán contar con un .Reglamento de Operaciones que establezca los horarios de actividades, condiciones bajo las que se pueden o no realizar las actividades, condiciones físicas del usuario en este caso del turista, riesgos de la actividad, comportamiento y acciones que debe realizar el turista para disminuir el impacto en donde se desarrollarán las actividades. Todas estas regulaciones deberán ser expuestas a los turistas mediante una charla de orientación.

