

148
2 Gen.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

FUNCION DE LOS SINDICATOS EN LA INDUSTRIA HOTELERA Y RESTAURANTERA EN ACAPULCO, GRO.

Seminario de Investigación Administrativa

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N

LOURDES LOBATO LUGO

MARIA GUADALUPE RAMIREZ RUIZ

PROFESOR DEL SEMINARIO

LIC. RAFAEL SANDOVAL RAMIREZ

MEXICO, D.F.

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
CAPITULO I	
Introducción	1
CAPITULO II	
Administración (Generalidades)	6
CAPITULO III	
Estructura Sindical en la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco	
A) Estructura del Funcionamiento de la Organización	16
B) Mecanismos para la Expulsión de Dirigentes Sindicales	21
C) Tipos de Sanciones a los Dirigentes Sindicales	23
D) La Corrupción en la Organización Sindical	26
CAPITULO IV	
Influencia de los Sin dicatos en la Administración Hotelera y Restaurantera de Acapulco	
A) Contratación Colectiva	32
B) Derecho de Huelga	43
C) Trabajadores Eventuales	52
CAPITULO V	
Situación Actual de los Sindicatos en la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco	
A) Estado Actual del Sindicalismo en México	55
B) Corrientes Principales	58
CAPITULO VI	
Participación de los Sindicatos para cubrir las necesidades de	

	Pág.
sus Agremiados	
A) Salud	61
B) Vivienda y Transporte	63
C) Educación y Capacitación	66
D) Problemas Económicos	70

CAPITULO VII

Análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo de la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco	72
Algunos Comentarios Acerca de las Diferencias en los Contratos Colectivos de Trabajo	80

CAPITULO VIII

Síntesis y Conclusiones	83
-----------------------------------	----

CAPITULO IX

Recomendaciones	91
---------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	93
-------------------------------	-----------

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

Mencionar la palabra Sindicato, resulta grave, si esto nos lleva a malinterpretar la tarea que se ha encomendado.

Nuestro interés se basa en conocer la función y comportamiento de los Sindicatos en la Industria Hotelera y Restaurantera, concretamente. No nos interesa juzgar los resultados de esta ardua misión, que se llama Representación Sindical, al fin y al cabo sólo nos toca ahora conocer algo de la vida de los Sindicatos y su función dentro de la Industria Hotelera y Restaurantera.

Queremos recalcar que se ha puesto todo el empeño posible para que la información que se presenta sea lo más veraz, es decir, que todo lo que sucede a través de las actividades sindicales sea puesto a la vista de quienes de alguna manera tengan --

que relacionarse con una organización sindical.

Los aspectos administrativos y legales que ocurren en la - Industria Hotelera y Restaurantera van ligados al accionar de - los Sindicatos, prueba de ello es que donde existe una organización hay o puede haber un sindicato que está amparado por la -- Ley Federal del Trabajo.

La relación que nace de la Administración y los Sindicatos es nuestro máximo objetivo en la presente investigación, puesto que la relación que se da a nivel organización es de suma importancia ya que en ella intervienen los Recursos Humanos.

El contenido de la presente investigación nos formará un - criterio más amplio de lo que representan los Sindicatos dentro de una organización, las ventajas y desventajas que trae a sus agremiados, así como a las empresas también.

La presente investigación consta de 8 capítulos, que son - los que nos darán a conocer más a fondo lo que es un sindicato y sus funciones en la Industria Hotelera y Restaurantera.

En el Capítulo II, se habla de la Administración en General; se dan algunos conceptos de la Administración de Personal o bien Recursos Humanos, y algo que es muy importante para el -

desarrollo de la investigación; trata más a fondo sobre lo que es la Administración Hotelera y Restaurantera en General.

En el Capítulo III, se muestra cómo es la estructura de un sindicato, cómo está formado, los tipos de Sindicatos que existen, cómo se rigen y además se menciona algo que para muchos -- trabajadores es de gran importancia y que desean conocer; la corrupción que existe dentro de un sindicato y las posibles causas de su existencia.

En el Capítulo IV, se presenta cómo se da la influencia de los Sindicatos en la Industria Hotelera y Restaurantera, puesto que las relaciones que se den entre estas organizaciones son -- primordiales para llevar a cabo las relaciones colectivas de -- trabajo. Se mencionan además las bases legales de los Contratos Colectivos de Trabajo para conocer mejor su funcionamiento, las repercusiones que trae dicho Contrato Colectivo cuando no es considerado como corresponde. Se habla también de lo que es la Huelga; las diferentes razones de su existencia y las bases legales que le dan validez o no.

También se habla de los trabajadores eventuales que existen en muchas empresas Hoteleras y Restauranteras, y cómo es -- que se rige esta clase de contrataciones.

El Capítulo V presenta un panorama general de la situación que actualmente prevalece en los Sindicatos de México y las corrientes principales que existen en éstos.

El Capítulo VI, menciona de la intervención de los Sindicatos en la obtención de los beneficios que son de mayor necesidad para los trabajadores y que la Ley marca como obligatorios para todas las empresas; cualesquiera que sea la rama a la que pertenezcan. Abarcando específicamente la Industria Hotelera y Restaurantera.

En el Capítulo VII, se presenta un análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas de la Industria Hotelera y Restaurantera de mayor significación y prestigio dentro del Puerto de Acapulco, Gro., de acuerdo a la sección sindical a la que pertenecen. Esto para conocer los logros obtenidos -- por cada Comité Ejecutivo Seccional.

Esperamos que la información que mostramos, sea de gran -- utilidad para quienes por alguna razón se interesan en el tema, que pueden ser; estudiantes, profesores, trabajadores, funcionarios de las empresas, y los mismos Dirigentes Sindicales.

Cabe mencionar que la información que se presenta en esta investigación es lo más cercana a la realidad, y que si quedan

algunas dudas al respecto; se puede continuar con una investigación con mayor profundidad y amplitud.

Es importante aclarar que para la realización de esta investigación con respecto al análisis de los Contratos Colectivos fue problemática, debido a que este tipo de información es -confidencial y sólo es manejada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, es así que para consultar los Contratos Colectivos -se presentaron ciertos problemas de cooperación y apoyo por parte de los poseedores de dichos contratos. Aún así nos llena de satisfacción saber que a pesar de todos los pequeños problemas, hemos logrado reunir la información necesaria para cumplir con nuestro objetivo.

CAPITULO II
ADMINISTRACION
(GENERALIDADES)

Para ubicar el papel de la Administración de Recursos Humanos se hace necesario empezar por recordar algunos conceptos, - así pues, es preciso mencionar el concepto de Administración General. Aunque existen múltiples definiciones mencionaremos una que concuerda con el propósito. "La administración se define - como la creación y conservación, en una empresa, de un ambiente donde los individuos, trabajando en grupos, pueden desempeñarse eficaz y eficientemente para la obtención de sus fines comunes".¹

Así también mencionaremos una definición de lo que es la - administración de Recursos Humanos. "La administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, habilidades, etc., de los miembros de -

¹ Koontz O'Donell.-Elementos de Administración Moderna. Ed. McGraw-Hill. México 1977. p.p. 1

la propia organización y del país en general".²

Por lo anterior, hay que darse cuenta de que la Administración se da en grupos pues en ésta, de cualquier forma en que se dé, intervienen diferentes miembros.

Así pues, en la actualidad las actividades colectivas existen porque los hombres han encontrado indispensable cooperar entre sí para lograr sus objetivos individuales, en razón de sus limitaciones de carácter físico, biológico, psicológico, etc. Es así que se llega a crear y mantener un ambiente en el cual los individuos pueden trabajar juntos para alcanzar las metas del grupo.

Siendo tan importante y valiosa la Administración de Recursos Humanos dentro de cualquier tipo de organización por ser -- quien tiene contacto directo con el individuo, podemos mencionar el objetivo que persigue la Administración de Recursos -- Humanos: "Desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo y una adecuada seguridad en el mismo, asesorando sobre todo lo anterior a la línea -- y a la dirección, estos son objetivos que redundan en beneficio de la Organización, de los trabajadores y de la colectividad en general".³

2 Arias Galicia Fernando.-Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas 1981. p.p. 27

3 Koontz O'Donnell.-Elementos de Administración Moderna.Ed. Mc.Graw-Hill. México 1977. p.p. 14

Actualmente la mayoría de las empresas tienden a relacionarse con los Sindicatos, los cuales representan a los trabajadores; por lo tanto, es necesario, para la buena administración de personal, tener en cuenta que los Sindicatos por medio de la Contratación Colectiva llegan a condicionar dicha administración en forma importante y trascendente.

Tan es así, que cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociaciones para sus empleados, una compañía tiene que usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal para negociar el Contrato Colectivo de Trabajo y discutir problemas y quejas con los representantes de los trabajadores, relativas a su administración. Puede también llevar registros adicionales y más precisos de personal, con objeto de apoyar la posición de la compañía durante las negociaciones del contrato o la resolución de quejas. También la compañía deberá tener mayor cuidado en desarrollar y poner en vigor las políticas y reglamentos de personal, debido a que se puede dar el caso de que los líderes sindicales estén prestos a descubrir inconsistencia o injusticia.

Por lo anterior, es de gran importancia que para lograr una buena administración de personal, exista coordinación y organización para las dos partes; pues están en juego los intereses que se tienen en común; ya que los representantes de los

trabajadores buscan mejoría y superación de los mismos, y la empresa busca su supervivencia. Esto es que, debe existir cor--dialidad entre las dos partes.

Ahora hablaremos acerca de la Administración Turística en la cual también intervienen Recursos Humanos y Sindicatos, y -- que es nuestro objeto de estudio.

Durante la mayor parte de la historia Hotelera y Restaurantera, se ha hecho incapié en las cualidades hospitalarias o acogida del talento administrativo. Aunque la industria ha funcionado necesariamente sobre una base general de negocios, no ha - habido necesidad de aplicar las nuevas técnicas que se desarrollan con rapidez en otros negocios. Muchos administradores consideraban que el negocio hotelero y restaurantero era único y - que los métodos de administración utilizados con éxito en otras industrias no eran aplicables a las operaciones de hoteles y -- restaurantes. Así, aunque las organizaciones de negocios estaban sufriendo desarrollos y cambios revolucionarios, la Industria Hotelera y Restaurantera seguía funcionando casi en la misma forma que lo había hecho desde fines del siglo pasado. La - Industria Hotelera y Restaurantera, sin comprender la situación, estaban quedando cada vez más atrás de la mayoría de las organizaciones de negocios, en sus procedimientos y métodos administrativos. Lentamente, el retraso comenzó a hacerse sentir y se

reveló en el modo de abordar los numerosos problemas que tenía que afrontar de manera repentina cada hotelero o restaurantero. Los costos de operación aumentaron estratosféricamente, los índices de ocupación de unidades disminuyeron de manera considerable, los empleados fueron cada vez más difíciles de atraer y todavía más de retener y las cifras de rotación de personal fueron increíblemente altas. Los Sindicatos ingresaron a ese campo con nuevo vigor y nuevo éxito, y las utilidades disminuyeron o desaparecieron por completo. La administración necesitaba encontrar solución a esos problemas. Ser un buen anfitrión no -- era suficiente para hallar las soluciones apropiadas.

Durante la década de 1950, la administración hotelera y -- restaurantera comenzó a explorar las técnicas modernas de administración de empresas. La adopción se produjo con rapidez y -- se aceleró durante la década de 1950. El primer impulso procedió de las cadenas, pero se extendió muy pronto a los independientes.

Hoy en día, el administrador de un hotel o de un restaurante se encuentra profundamente involucrado en el procesamiento de datos, estudia la adopción de computadoras en los hoteles y restaurantes y trabaja con proformas de costos y en el precontrol de los alimentos y las bebidas. Se ha despertado su interés por las relaciones laborales y se ocupa constantemente de --

sistemas de control de nóminas, presupuestos, costos unitarios laborales, porcentaje y estadísticas. Ha descubierto que existe la mercadotecnia y el análisis de mercado y, lo que es todavía más importante que la Industria Hotelera y Restaurantera -- los necesita verdaderamente.

Actualmente la administración en la Industria Hotelera y Restaurantera ha llegado a la edad adulta, como profesión que exige un conocimiento detallado de las ciencias y las técnicas administrativas.

En las empresas turísticas, pero en concreto de las empresas hoteleras y restauranteras, las cuales hoy en día no aparecen en forma aislada, sino también en grupo, integrando las llamadas Cadenas Hoteleras y Restauranteras, formadas por enormes empresas que poseen o administran a grandes hoteles y restaurantes en distintos lugares del país. Estas cadenas también se forman por asociaciones de hoteles y restaurantes independientes que buscan con éste sistema un mejor resultado de sus actividades.

La eficiente aplicación de la administración en todos sus aspectos los lleva a la obtención de la mejora que buscan.

Desde luego la razón fundamental de ser una cadena hotelera y restaurantera es agruparse y formar bloques, un sólo fren-

te con esfuerzo conjunto sin dispersión de energía abreviando tiempo en la comunicación, costos bajos y mayores ventajas para el público consumidor, normando los diversos criterios operativos por políticas y procedimientos que le dejen cierta elasticidad a quienes las aplican.

En la práctica la estructuración que tienen las cadenas -- hoteleras y restauranteras se presenta como sigue:

1.- Por la forma como están constituidas las cadenas son de -- tres tipos:

- a) Cadenas Propietarias.- Constituidas como operadoras con sus propios recursos y su propio nombre, con su estructuración administrativa completamente independiente de -- cualquier otra entidad; puede llegar a conceder franquicia de operación a terceras personas.
- b) Cadenas de Franquicia.- Constituidas como operadoras con sus propios recursos, pero, con el nombre del grupo que les otorga la concesión o franquicia, con una estructura administrativa que debe dar margen a cierta ingerencia -- de parte del dueño o del nombre y a normar su conducta -- operativa de acuerdo a políticas y procedimientos previamente establecidos, cuyo cumplimiento puntual en sí es -- la condición principal para usar el nombre de la cadena.
- c) Cadena de Afiliación.- Tiene como fin primordial aprovechar ventajas relacionadas con reservaciones y ventas --

siendo el resto de la operación y su administración en sí bastante independiente; en éste sistema los hoteles y restaurantes afiliados conservan su nombre propio y el de la cadena que los agrupa. Sólo aparece en casos específicos como por ejemplo para fines de mercadeo.

2.- Por los recursos con que trabajan las cadenas hoteleras y - restauranteras se dividen en tres clases:

- a) Cadenas Operadoras.- Se dedican a manejar hoteles y restaurantes propiedad de terceros asociándolos desde el anteproyecto y el financiamiento.
 - b) Cadena de Inversionistas.- Manejan un número sumamente - reducido de hoteles y restaurantes, con relación a las - operadoras. Esta clase de cadenas proyecta y constituye, financia y administra con recursos y con riesgos propios; no abundan en el medio mexicano por lo caro que siempre ha sido este tipo de inversiones.
 - c) Cadenas Mixtas.- Son aquellas en las que concurren las - operadoras y diferentes grupos de inversionistas quedando las primeras siempre con el manejo de los hoteles y - de los restaurantes y con cantidades más o menos considerables pero nunca mayoristas, en la inversión.
- Como en todo, siempre se busca el menos costo con el mayor beneficio. En el caso de las cadenas hoteleras y -- restauranteras, la tendencia imperante es que alguien invierta dinero, y otro ponga los conocimientos. Este ti-

po de asociaciones es lo más común desde tiempo inmemorial. El socio capitalista con el socio industrial.

3.- Por la manera como operan las cadenas hoteleras y restaurantes se clasifican en dos tipos de contratos:

a) Contrato de Renta.- Por el cual el inversionista siempre asesorado por la operadora, proyecta, construye y equipa el negocio y lo entrega a la cadena listo para empezar a operar; a cambio de esto, el dueño recibirá una renta -- mensual significada por porcentajes acordados de las ventas, de las habitaciones, alimentos, bebidas y otros; en algunos casos reciben también porcentaje de la utilidad de operación.

La cadena operadora, por su parte, tiene obligación contractual de mantener en estado óptimo las instalaciones y equipo que se entrega, a partir de la primera reposición, la responsabilidad es de la operadora y en caso de cambios estructurales de consideración, deberá siempre contar con la autorización del dueño y negociar con él, en todo caso, a cargo de quien corren los gastos. Descontando la renta que paga el inversionista, toda la utilidad o la pérdida es de la operadora.

b) Contrato de Administración.- Esta modalidad aunque pudiera antojarse parecida al arreglo antes mencionado, difiere de su esencia en los siguientes puntos:

- El dueño siempre tiene la responsabilidad del equipa-

miento, aún el de reposición.

- La cadena operadora recibe del dueño o pago mensual es tipulado por el contrato y representado por un porcentaje sobre las ventas y otras adiciones por utilidades.
- De haber pérdidas, éstas serán del dueño y no de la cadena que opera; las ganancias, descontando lo que se le paga por honorarios a la empresa hotelera o restaurantera, será para el inversionista.

Tal es la teoría de las cadenas hoteleras y restauranteras, sus variantes, en cuanto a formas de constituirse, modo de allegarse de recursos y manera de operar.

Es indiscutible que cualquier combinación en la que podamos pensar tendrá necesariamente pros y contras, según sea la consideración y con qué finalidad.⁴

Es así pues, que debe darse mayor impulso a la actividad turística, ya que de esa manera se pueden obtener mayores fuentes de trabajo, disminuyendo el desempleo y generando mayores ingresos al país, esto también forma parte de la buena administración que debe tener el país para su desarrollo.

4 Ramírez Blanco Manuel.- Teoría general de turismo. Ed. Diana, México 1981, 1a. edición. p.p. 70-73.

CAPITULO III

ESTRUCTURA SINDICAL EN LA INDUSTRIA HOTELERA Y RESTAURANTERA DE ACAPULCO

A) Estructura del Funcionamiento de su Organización:

El sindicalismo, desde sus comienzos en los albores de la Revolución Industrial, siempre fue algo más que la defensa de los intereses de un sector de la sociedad. Siempre incluyó como uno de sus componentes, a veces más abierto y otras sólo latente, la búsqueda de una sociedad más justa, organizada de acuerdo a las normas de la razón, pero a diferencia de otros intentos de fundar sociedades ideales, el sindicalismo se basa en la realidad diaria del trabajo, canaliza las tensiones y las fuerzas sociales que se generan en el lugar donde el hombre crea sus medios de supervivencia.

Por su mismo origen y por los modos de su desarrollo, la

organización sindical tiene límites que no pueden ser superados organizativamente del movimiento inicial.

El sindicato nace y se desarrolla, no por su energía autónoma sino como una reacción a los males que el desarrollo del sistema capitalista produce en perjuicio de la clase obrera.

Las previsiones de carácter técnico hechos por los sindicalistas sobre el desarrollo del sindicato han demostrado ser - - arbitrarios y falaces. Los cuadros de las organizaciones sindicales deberían haber dado la prueba experimental de la capacidad de la clase obrera para mejorar directamente el aparato de producción. El desarrollo normal de la organización sindical - provocó resultados completamente opuestos a los previstos por - el sindicalismo: Los obreros convertidos en dirigentes perdieron completamente la vocación trabajadora y el espíritu de clase y adquirieron todos los caracteres de funcionario pequeño-burgués, perezoso intelectualmente, pervertido moralmente o fácil de pervertir.

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar

su administración y sus actividades y así como a formular su -- programa de acción.

Los Sindicatos de trabajadores pueden ser clasificados, según la Ley Federal del Trabajo, art. 360 en:

- a) Gremiales.- Que son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- b) De Empresa.- Que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- c) Industriales.- Que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d) Nacionales de Industria.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.
- e) De Oficios Varios.- Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea mayor de veinte.

Los Sindicatos de los patrones pueden ser clasificados, según la Ley Federal del Trabajo, art. 361 en:

- a) Locales.- Que son los formados por patrones de una o va-

rias ramas de actividad.

- b) Nacionales.- Que son los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas Entidades Federativas.

La estructura interna del sindicato está en lo fundamental determinada por la representación de los delegados departamentales y de los representantes locales, que son los Comités Ejecutivos Locales; pero además hay delegados departamentales por sección, es decir, en cada centro de trabajo se elige un delegado de cada departamento y hay once o doce departamentos en cada centro. Hay delegados por sección de departamento, delegados por departamento, Comités Ejecutivos Locales o Seccionales y el Comité Ejecutivo Nacional. Las asambleas son departamentales, seccionales y las generales nacionales, donde está la representación. Además, está la convención nacional, que es el órgano representativo por excelencia del sindicato; porque si bien las Asambleas Generales Nacionales son los órganos de mayor representación, lo que pasa es que la Asamblea General Nacional se nombra fundamentalmente para la aprobación de las revisiones de Contrato Colectivo y de las revisiones de salario, y también para los cambios y discusión de la estrategia y de la táctica del sindicato. En cambio, para hacer un balance general de la actividad del sindicato, se citan las convenciones; éstos son los máximos organismos pero para planos diferentes de actividad.

Las convenciones son convocadas por el Comité Ejecutivo Nacional, pero hay opción para que sean convocadas por secciones del sindicato. El estatuto señala que bastan cinco secciones; es decir, las convenciones las tiene que convocar oficialmente el Comité, pero con una petición de cinco secciones se llena el requisito. Tanto la Asamblea General Nacional como la convención son anuales. El sistema de elección es por voto directo y secreto en todos los casos, tanto para el delegado como para -- nombrar el Comité Ejecutivo; los delegados se eligen cada año, la elección del Comité Local cada dos años y la del Comité Ejecutivo Nacional cada cuatro años.

Cuando hay un problema de representación y se tiene que -- llegar al extremo de vigilar las elecciones locales, el Comité Ejecutivo cita en convocatoria a la Asamblea, se nombra la comisión electoral, se hace todo el procedimiento, se precisan las planillas y se fija la fecha de elección. La revocación se produce sólo por la voluntad de los trabajadores. En los estatutos está previsto cuales son los delitos, las acciones que se -- pueden cometer contra el sindicato o contra una sección. Si -- eso se da, se cita a una asamblea judicial local, en la que se puede enjuiciar por medio de un procedimiento. La Asamblea es convocada por el Comité Ejecutivo Nacional y los órganos de justicia y vigilancia.

La estructura a nivel nacional internamente se forma por; los Sindicatos de empresas y de industrias, Sindicatos de Estado y Nacionales, Federaciones Regionales y Federaciones de Estado.

La Federación, a su vez, se engloba en una confederación - (aunque gramaticalmente Federación y Confederación es lo mismo, pero así es la estructura jurídica que exige la Secretaría del Trabajo). De este modo, la Confederación es una suma de Federaciones. Su Gobierno central son los congresos, donde se nombra un Comité Ejecutivo Nacional que opera y rinde cuentas en los Consejos Nacionales que se efectúan cada tres meses.

B) Mecanismos para la expulsión de Dirigentes Sindicales:

Los mecanismos para expulsar a un dirigente que no satisface a los trabajadores son los que establece la Ley Federal del Trabajo, art. 371, Fracc. 7.

Uno de los mecanismos más concretos y más reales lo constituyen, en primer lugar, los estatutos de cada sindicato, que en base a una Asamblea General, puede generarse desde una asamblea departamental, puede llevar a la instancia máxima de su Asamblea General, la queja, la denuncia o la acusación con respecto a la función incorrecta de un dirigente sindical. Existe normalmente una Comisión a nivel de las secciones y los Sindicatos,

que es la de Honor y Justicia y que viene a ser el tribunal interno encargado de analizar las quejas, las denuncias y acusaciones, para que se resuelva. A partir de estos mecanismos en una Asamblea General se da a conocer la queja del funcionamiento incorrecto de un dirigente, inmediatamente la Comisión de Honor y Justicia investiga cuál ha sido el comportamiento de esta persona, escucha a testigos en favor y en contra, y finalmente presenta en una Asamblea General el dictamen resolutorio; para recomendar una sanción leve, una suspensión de derechos sindicales, una separación de su cargo o bien una expulsión de la organización por lesionar o traicionar los derechos de los trabajadores.

Para los casos de expulsión de los dirigentes sindicales que observa la Ley Federal del Trabajo se precisan las normas siguientes:

- a) La Asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante las asambleas de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de confor-

- midad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base - al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicados al caso.

En base a los estatutos de cada sindicato corresponde hacer una investigación de las funciones del dirigente sindical y dar un dictamen de la comisión. Esto debe hacerlo en forma directa sobre la base de una Asamblea General. Lo anterior puede traer problemas porque sean dirigentes o miembros de la organización, estos dirigentes sindicales que son expulsados sin seguir el procedimiento y que marca la Ley, pueden en un momento dado demandar al sindicato y por ende a la empresa, su reinstalación, entonces puede resultar como un hecho perjudicial si no se lleva a cabo el procedimiento de una forma legal y apropiada.

C) Tipos de Sanciones a los miembros sindicales:

Los miembros de un sindicato que contravengan los estatutos que rigen a sus funciones y actividades serán sancionadas con:

- a) Amonestación Verbal
 - b) Amonestación Escrita
 - c) Suspensión de derechos sindicales hasta por seis meses.
 - d) Expulsión del sindicato con la consecuente pérdida de los derechos sindicales.
- a) Amonestación Verbal.- Cuando los miembros del sindicato falten injustificadamente a las asambleas generales o - actos cívicos convocados por los Organos de Gobierno de estos sindicatos.
 - b) Amonestación Escrita.- Cuando los miembros del sindicato incurran en indisciplina, entendiéndose como tal:
 - No cumplir con los Estatutos y acuerdo votados en con venciones y asambleas generales.
 - No acatar los acuerdos y resoluciones emanados de los Organos de Gobierno y,
 - Reincidir en las faltas que ameritaron la amonesta- - ción verbal.
 - c) Suspensión de derechos sindicales hasta por seis meses:
 - Cuando injustificadamente se deje de cumplir las res- ponsabilidades conferidas por el sindicato a través - de sus respectivos Organos de Gobierno.
 - Por incurrir en actos de agresión o de denigración en contra de cualquier miembro del sindicato.
 - d) Expulsión del sindicato con la consecuente pérdida de -

los derechos sindicales.

- Por reincidir en actos consignados al inciso anterior y sus respectivos puntos, así como por incumplimiento de las obligaciones que imponen los estatutos.
- No respetar y/o asumir de manera ilegítima carteras y funciones sindicales que no sean de su competencia de acuerdo con los estatutos.
- Por no actuar con honestidad en el desempeño de las -- funciones conferidas a su cargo por los trabajadores.
- Por actos de traición a la organización sindical, entendiéndose como tales los que se realizan en colusión con las autoridades administrativas, con alguna organización antagónica o con cualquier persona, en perjuicio del sindicato, así como conducta antisindicalista.
- Por malversación de fondos y patrimonio sindical, y
- Por observar una conducta antisindicalista, que atente contra la integridad institucional de la organización.

Cualquier miembro del sindicato a sanción tendrá derecho a defenderse mediante el recurso de apelación ante el Comité de - Vigilancia y Fiscalización o de la Comisión de Honor y Justicia, seccionales, delegaciones o nacionales, según la gravedad de la falta.

D) La Corrupción en la Organización Sindical:

La corrupción y la extorsión de los trabajadores son fenómenos registrados desde hace mucho tiempo en algunos Sindicatos.

En los Sindicatos la corrupción toma diversas formas; los funcionarios sindicales cometen desfalcos o se aprovechan indebidamente de los fondos de la organización para usos privados, otros reciben valiosos regalos y préstamos libres de interés -- (que a menudo no devuelven) de los empleadores presumiblemente a cambio de alguna concesión hecha en la mesa de negociaciones. Un ejemplo claro es cuando se firman contratos de seguros de sa lud y bienestar sindical con agencias, en los cuales los funcio narios del sindicato tienen intereses financieros. Algunos fun cionarios sindicales llegan a figurar como principales propieta rios de empresas con los cuales negocian los respectivos sindi catos.

En algunos casos los Sindicatos locales sirven de fachada para ocultar a individuos con absolutos prontuadelictivos: estos hombres se organizan en asociaciones de Sindicatos que sólo tienen el nombre y que extorsionan a los empleados sacándoles - dinero.

Relación entre el poder económico y la corrupción:

Para determinar si el poder económico es una condición ne-

cesaria para la corrupción sindical debemos especificar a qué tipo de corrupción nos referimos. Evidentemente los desfalcos comunes pueden presentarse en cualquier empresa que maneje dinero aún cuando actúe en condiciones de competencia pura.

Los sindicatos pueden recibir dinero en concepto de aportes a los fondos de pensiones o de bienestar. Los empleados o dirigentes sindicales que manejan las finanzas, son proclives al mismo tipo de tentaciones que el empleado de un almacén de comestibles y, por lo tanto, normalmente se le exige una fianza.

El costo de esta fianza se convierte en parte de los costos de la tarea de proporcionar servicios de negociación colectiva.

Los casos de corrupción sindical que se adecuan al modelo anterior, son probablemente los menos importantes, pues comprometen a empleados de menor importancia más que a altos dirigentes y representan accidentes aislados, más que en el tono general de la organización. La corrupción en gran escala, que se infiltra en toda organización, parece implicar la previa existencia de poder económico. Si un sindicato no tiene fuerza para hacer elevar los salarios relativos y si, a pesar de ello, los dirigentes se apoderasen de grandes cantidades de cuotas indebidamente, los salarios netos relativos de los afiliados se encon-

trarían algo por debajo del nivel competitivo, tal sindicato se hallaría expuesto a las irrupciones de parte de otros Sindicatos, y sus dirigentes serían más vulnerables a las revueltas internas. La principal fuente de cualquier ganancia privada para los dirigentes serán las entradas provenientes de las cuotas o fondos de bienestar puesto que si ellos tienen fuerza para obtener ventajas salariales de parte de los empleadores presumiblemente, también tendrán poco poder para sacarles dinero para su propio beneficio.

Por el contrario, en un sindicato con fuerza suficiente para obtener ventajas económicas, las ventajas de la corrupción - estarán siempre presentes. La satisfacción de los afiliados -- por la actuación económica del sindicato contribuye a la formación de una oligarquía y a una larga permanencia en los cargos, lo cual reduce las posibilidades de descubrir la corrupción. -- Los dirigentes que logran grandes éxitos en la conquista de ventajas para sus miembros, pueden incluso lograr un fuerte apoyo de los afiliados después de revelada la corrupción, en parte debido a que los trabajadores manuales sienten un respeto menos - ríqido por la Ley que la clase media.

El dirigente de un sindicato con poder económico puede recibir pagos privados, ya sea de los empleadores o bien de los - afiliados. En uno u otro caso los que pierden son los afilia-

dos que en un sindicato honesto esa misma habilidad para obtener pagos de los empleadores será utilizada para elevar los salarios. El mecanismo empleado para obtener pago de los afiliados es el control sindical de la contratación, en los casos en que no se aplica un método objetivo para determinar la prioridad en la organización, de trabajos a los afiliados.

Un dirigente corrupto puede obtener pagos privados de los empleadores en recompensa por un contrato que se encuentra por debajo del estándar (se llama "acuerdo entre novios"), o por arreglar o evitar una huelga que implicaría pérdidas para la empresa. En algunos casos se organizan Sindicatos con el único propósito de obtener contratos de este tipo, sin realizar nunca las funciones cotidianas de las negociaciones colectivas.

Algunos Sindicatos corruptos de este tipo pretenden ser independientes al nivel de fábrica; otros son ramas locales de Sindicatos Nacionales.

Los empleadores a veces colaboran en la formación de tales Sindicatos con la finalidad de evitar la organización de un sindicato legítimo. Por supuesto, ello constituye una violación de las Leyes Federales en materia de relaciones laborales y, si se descubre esa situación no se le concederá permiso al sindicato para actuar como agente negociador.

Si un sindicato corrupto tiene fuerza para imponer un salario, digamos como ejemplo, de \$ 15.00 por hora sobre el nivel vigente surgirá la tentación de dividir la diferencia entre tres. Un aumento salarial de \$ 8.00 por hora quizá convenga a sus afiliados de que su sindicato obtuvo un buen contrato; un pago adicional equivalente a \$ 2.00 por hora podría representar una gran suma para los dirigentes corruptos. Y un ahorro en el salario de \$ 5.00 por hora, podría convencer a un empleador inescrupuloso para entrar en el arreglo.¹

Cabe señalar que el párrafo precedente supone que el sindicato corrupto tiene un menor afecto adverso sobre la distribución de los recursos que el sindicato honesto. El ahorro en el costo de mano de obra para un empleador comprometido en un "acuerdo de novios" le brinda un incentivo menos para realizar economías en el uso de la mano de obra sindicalizada que el que tiene un empleador que trata con un sindicato honesto. La diferencia es aún mayor si los pagos efectuados a los dirigentes de los sindicatos corruptos son sumas globales a modo de "impuestos" tampoco afectará la determinación de las horas de trabajo y las condiciones de empleo. Sería desear que no existiesen tantas circunstancias en que se opusiera la honestidad y la eficiencia.

La amplitud de la corrupción en los Sindicatos dado que en

1 Ress, Albert.- Funciones de los Sindicatos en la Economía, Ed. Maymar, Buenos Aires. p.p. 225-232.

la mayoría de los casos ésta supone el consentimiento o el consentimiento del empleador, también puede depender de las características de los empleadores con quien trate el sindicato.

El mejor blanco es el empleador pequeño de una industria - muy competitiva para el cual una leve diferencia en el costo de la mano de obra puede resultar importante para la supervivencia de la empresa, y que carece de recursos para enfrentarse con un sindicato poderoso. Las grandes empresas se encuentran en mejor situación para resistirse a la participación en asociaciones corruptas con dirigentes sindicales y tienen niveles más -- altos de moralidad o mayor temor de ser descubiertos (por ser -- más vulnerables a una opinión pública adversa). Esta diferencia puede servir para explicar por qué los Sindicatos corruptos se han concentrado particularmente en las industrias del mercado local. Sin embargo, existen algunas empresas muy grandes -- cuyas relaciones con sus dirigentes sindicales son de moralidad dudosa.

CAPITULO IV
INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA ADMINISTRACION
HOTELERA Y RESTAURANTERA DE ACAPULCO

A) La Contratación Colectiva.-

Las relaciones colectivas de trabajo, como lo indica su -- nombre, se dan entre una colectividad obrera y una o varias em-- presas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones - de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presen-- tes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas.

La colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las re-- laciones colectivas.

El Contrato Colectivo es un derecho de los trabajadores y - una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Por tal motivo el

patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un Contrato Colectivo, y en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga. La Ley Federal del Trabajo define el Contrato Colectivo de la siguiente manera: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

Las formas de celebración del Contrato Colectivo pueden -- ser:

- 1) Por convenio directo entre sindicato y patrón.
- 2) Por convenio directo derivado de un conflicto de huelga.
- 3) Como resultado de un arbitraje, al cual se han sometido las partes, a consecuencia de un conflicto de huelga.
- 4) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.
- 5) Por sentencia colectiva dictada con motivo de conflicto colectivo de naturaleza económica.

El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y los domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y los establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

IV.- Las jornadas de trabajo.

V.- Los días de descanso y vacaciones.

VI.- El monto de los salarios, y

VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los Contratos Colectivos podrán establecerse la organización de comisiones mixtas para llevar a cabo diversas funciones sociales y económicas.

No tiene la categoría de Contrato aquel documento que omita la determinación de salarios. Siempre deberá concertarse - en condiciones iguales, cuando menos, al anterior en vigor y - nunca en condiciones menos favorables para los trabajadores.

Las partes que intervienen en los Contratos Colectivos -- son dos:

- a) Los representantes legítimos del interés profesional de los trabajadores, y
- b) Los representantes legítimos de los intereses del patrón, - empresa o establecimiento.

Los acuerdos celebrados entre los representantes de los - trabajadores y de la organización por medio de la contratación colectiva, repercuten tanto en lo económico como en lo administrativo en el seno de la organización y, al mismo tiempo, en -

la comunidad en la cual se encuentra ubicada la misma.

Por lo anterior, tanto los llamados representantes del -- trabajo como los representantes del capital, deben presentarse a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con - todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y téc- nica posible.

La información completa y fidedigna acerca de los gastos y costos de operación, de los volúmenes de producción, de las distintas inversiones que la empresa ha tenido o tendrá, del - ausentismo del personal, del nivel de los sueldos en las insti- tuciones similares, de la relación comparativa de mano de obra y volumen de producción de la organización de que se trata y - las similares, etc., será de una gran ayuda en la mesa de dis- cusiones y, por otra parte, si tal información se intercambia en el momento de la revisión entre las partes, de una manera - técnica y objetiva, podrá ayudar a lograr una mejor, más fácil y más rápida comprensión que traerá como consecuencia al anhe- lado acuerdo mutuo.

El Contrato Colectivo consta básicamente de dos materia- les:

- a) Las cláusulas económicas, y
- b) Las cláusulas administrativas.

- a) Las cláusulas económicas se refieren, además del incremento en dinero sobre el tabulador de salarios, a todos aquellos aspectos que de una manera directa representan una -- erogación que hace la empresa en beneficio del bolsillo -- del trabajador.

Quedan comprendidas aquí todas las cláusulas referentes a los servicios y prestaciones.

- b) Las cláusulas administrativas que día a día parecen cobrar mayor importancia para los representantes del trabajo, se refieren a la participación del sindicato en la administración de la empresa, sea reglamentando los ascensos, interviniendo en la contratación y regulando la selección de -- nuevo personal.

Los Contratos Colectivos de trabajo deben constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, (Junta de Conciliación y Arbitraje) por la necesidad que existe de que el - Contrato Colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del Sindicato contratante, sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquél se encuentran ligadas por el Contrato.

La vida de los Contratos Colectivos de Trabajo.-

Después de su nacimiento, la vida de los Contratos Colectivos cruza por tres momentos reglamentados por la Ley, y son:

La Duración: Esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases.

La Revisión: Cuya función es procurar la supervivencia de la -- Institución. y

La Terminación: Que es, para emplear algún giro, la solución -- antipática. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados en especial los dos primeros, porque las convenciones colectivas están hechas para durar, con los cambios que imponen el - transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos de una sociedad.

En la duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios; de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas.

Una de las funciones principales en torno a los términos - de vigencia, es la armonía entre estos dos principios; una convención colectiva debe durar, pues de otra manera, la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se

haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia.

En la revisión se tiene por objeto conservar la vida del Contrato Colectivo, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición; ya que se reestudian y modifican las cláusulas convencionales colectivas.

Actualmente existen dos procedimientos para llevar a cabo la revisión de los Contratos Colectivos y a estos se les ha dado el nombre de:

- a) Revisión Convencional
- b) Revisión Obligatoria

a) Revisión Convencional: En este procedimiento intervienen el Sindicato y el Empresario; y nadie puede impedir que las dos partes convengan que en determinado tiempo, lleven a cabo la revisión de los aspectos que éstos juzguen convenientes o útiles.

La revisión siempre se efectuará antes del vencimiento del Contrato Colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal pasaría a ser una revisión obligatoria.

b) Revisión Obligatoria: En este procedimiento, tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte a que concurran a las juntas de avenencia, en los --

plazos legales o convencionales, en la inteligencia de que si ninguna de las dos partes hace el emplazamiento, el Contrato Colectivo queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

Las partes que intervienen en la Revisión son:

a) Los titulares de la acción de revisión, pueden ser:

- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o un sólo patrono, cualesquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- Si se celebró por varios patronos la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato Colectivo.

b) Modalidades de la Revisión; Es un procedimiento que deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos de los Contratos Colectivos.

Dentro de la revisión obligatoria existen dos posibilidades a las que se les dan los nombres de:

- Revisión en plazo convencional, y
- Revisión en plazo legal.

- La Revisión en Plazo Convencional: Debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el Contrato Colectivo. Esta revisión en plazo convencional no debe confundirse con la revisión convencional, porque en ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto que en el plazo convencional debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del Contrato Colectivo, bajo la sanción de prorrogar el contrato por un lapso igual al originario.
- La Revisión en Plazo Legal: Es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la Ley, bajo la misma sanción de prórroga del Contrato Colectivo.

c) La oportunidad para el ejercicio de la acción:

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por obra determinada si éste no es mayor de dos años. La revisión del clausulado se hace cada dos años, y normalmente se solicita a través del llamado "Pliego Petitorio". Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, por lo que la solicitud de revisión de los mismos deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del

Contrato Colectivo.

Durante el período de revisión (treinta días para la revisión parcial y sesenta días para la revisión general) no existe ningún procedimiento legal para el desenvolvimiento de las pláticas; las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades.

Concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados: un acuerdo favorable, lo que implica que el Contrato Colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

Las modificaciones extraordinarias de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos, se refiere a los cambios que pueden introducirse por las juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o del empresario, cuando ocurran circunstancias económicas que las justifiquen, y puede iniciarse en cualquier tiempo, o bien en el momento en que la Ley Federal del Trabajo modifique o anule alguna o algunas de las cláusulas del mismo.

La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo:

Existen dos causas para la terminación del Contrato Colectivo, y son:

- 1) Causas que parten de la voluntad de los trabajadores, y
- 2) Causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo.

- 1) Causas que parten de la voluntad de los trabajadores. Aquí se mencionan tres motivos que son:
 - a) La terminación del Contrato Colectivo por decisión del Sindicato obrero y del empresario. Este se debe al mutuo consentimiento que podría producirse en cualquier tiempo, y en los casos estipulados expresamente en el contrato.
 - b) La disolución del Sindicato. Para esto se requiere el voto de las dos terceras partes de sus miembros.
 - c) La declaratoria de inexistencia de la huelga. Esto se da si los trabajadores rehusan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, por lo tanto, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.
- 2) Causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo. Son circunstancias objetivas, independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, que determinan el cierre de las empresas, ésto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.

B) El Derecho de Huelga:

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya asencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

El derecho de huelga ha sido en México, el instrumento fundamental utilizado por los obreros del país para la defensa de sus intereses y obtener el equilibrio de los factores de la producción.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo define a la -- huelga como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

La huelga es legalmente existente cuando satisface los requerimientos y persigue los objetivos siguientes:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimien-tos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades;
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los --enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La huelga es ilícita cuando:

- I.- La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de -

las relaciones de trabajo por el tiempo que dure.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de - - huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Para que los trabajadores puedan suspender los trabajos de una empresa o establecimiento se requiere:

- I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los VII puntos señalados anteriormente en la huelga legalmente existente.
- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- III.- Que se cumplan previamente los requisitos del procedimiento de huelga, el cual se inicia mediante la presentación del pliego petitorio.

El pliego de peticiones deberá reunir los requisitos si - -

guientes:

- a) Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga.
- b) Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. El término se empezará a contar a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.

Se entiende por servicios públicos: Los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los cementerios, y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio.

La huelga es legalmente inexistente si:

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor.
- II.- No ha tenido por objeto alguno de los puntos señalados en la huelga legalmente existente.
- III.- No se cumplen con los requisitos señalados para el procedimiento de huelga.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas anteriormente. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será -- considerada existente para todos los efectos legales.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga se observarán las siguientes normas:

- I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de -- los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.
- II.- La Junta estudiará la solicitud y oír a las partes en

una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, y cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

- II.- Deberá notificar lo anterior, por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores -- que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad -- para contratar otros; y
- IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que -- pueda reanudarse el trabajo.

Cuando exista una huelga, los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los -- pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar traba-

jando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

La huelga terminará:

- I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario, o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción

de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

La huelga tiene como precondición la existencia de una coalicción de trabajadores. Por lo tanto, la organización de trabajadores que la lleve a cabo, debe estar a su vez constituida y registrada de conformidad con la Ley Federal del Trabajo. Es esta la importancia histórica del derecho de huelga y tan penosas las condiciones de su desenvolvimiento, que la legislación laboral protege su ejercicio. Es así como la misma Ley ordena a las autoridades otorgar a los trabajadores las garantías necesarias y el auxilio que soliciten para estar en condiciones de suspender el trabajo. De esta manera se impiden represalias -- contra este derecho fundamental de la clase trabajadora.

Ha de tenerse en cuenta que la huelga es, transitoria, y sólo debe durar el tiempo necesario para cumplir con los objetivos establecidos por la Ley. Por esta razón la suspensión temporal del trabajador puede terminar mediante el acuerdo entre los trabajadores y los patrones.

Es importante llamar la atención sobre la posibilidad de que una huelga pueda terminar cuando un tercero lo decida, cuando los trabajadores y los patrones lo han elegido para dirigir

la controversia. Esta posibilidad es de gran ayuda, si los intereses en conflicto no encuentran su equilibrio mediante las negociaciones entre las partes y ambas deciden libremente llegar al equilibrio con la intervención de un tercero empresarial que pudiera tener mayores elementos de juicio para decidir la terminación de la huelga.

C) Trabajadores Eventuales:

La eventualidad de los trabajadores es dada de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo de cada empresa, pues según marca la Ley Federal del Trabajo en su Cap. II duración de las relaciones de trabajo. El principio general que debe prevalecer en cuanto a la duración de la relación de trabajo se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo por todo el tiempo que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija; de tal manera que si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiera causa para ello; y si es por tiempo y obra determinada; mientras subsista la materia de trabajo el obrero podrá continuar laborando.

La Ley Federal del Trabajo, establece ese derecho en la estabilidad en el empleo, ya que conforme a sus artículos, las características de la relación laboral en México son las siguien-

tes:

- 1.- La regla general es que toda relación de trabajo tendrá duración por tiempo determinado (Art.35).
- 2.- Ahora bien, como casos de excepción la Ley permite -- que se pueda pactar la relación de trabajo:
 - a) Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar (Art.35 y - 36).
 - b) Por tiempo determinado, cuando tenga por objeto -- sustituir temporalmente a otro trabajador o lo - - exija la naturaleza del trabajo (Art.36 y 37).

Es de advertirse por otro lado, que por respeto a la liber tad de trabajo, la Ley Laboral señala que en ningún caso los -- trabajadores serán obligados a prestar servicios por más de 1 - año. Y que por otra parte en atención al derecho de pertenecer al empleo; por regla general los trabajadores no podrán ser separados del mismo, sin causa justificada pues de lo contrario - podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstala- ción, en tanto que para el caso sean los trabajadores quienes - rompan la relación de trabajo sin causa justificada, únicamente tendrán como sanción hasta el límite de su responsabilidad ci- vil.

La gran mayoría de las empresas tanto hoteleras como restauranu

teras de la Ciudad de Acapulco contratan personal eventual a -- los cuales les dan contratación por 28 días mínimo, tomando ésto como a prueba; lo anterior lo contemplan en su Contrato Colectivo en el cual además, especifican que la empresa al término de la contratación podrán separarlos sin ninguna responsabilidad para la misma, y que el trabajador que continúe prestando sus servicios después de vencido el período de prueba antes mencionado, se considerará contratado en los términos y condiciones que se pacten en su caso concreto y desde la fecha de tal - contratación, así empezará a computarse cualquier derecho que - el contrato o la Ley le otorgue.

Los sindicatos convienen expresamente que los trabajadores eventuales de cualquier categoría que estén por tiempo o por obra determinada podrán ser separados sin ninguna responsabilidad para la empresa al desaparecer la causa que dió origen a su contratación, debiendo pagar la empresa lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo que hayan prestado sus servicios a la empresa. De igual manera tendrán derecho a participar en el reparto de utilidades siempre y cuando hayan trabajado como mínimo 60 días durante el año (Art.127 Fracc.VII L.F.T.).

CAPITULO V
SITUACION ACTUAL DE LOS SINDICATOS EN LA INDUSTRIA
HOTELERA Y RESTAURANTERA DE ACAPULCO

A) Estado actual del sindicalismo en México:

El sindicalismo es el punto de equilibrio en las relaciones de los trabajadores y los patrones y que actualmente está - teniendo gran fuerza, pues ha alcanzado niveles muy especiales, no podría haberle ido mejor que ahora, desde el punto de vista de su unidad, de su organización, desde su enfoque para tratar los problemas de sus relaciones con el estado, de sus ligas con otros sectores de la población y de su participación en el movimiento obrero.

El sindicalismo en México está formado por alrededor de 5 millones de trabajadores industriales unificados por diferentes Agrupaciones Sindicales.

Pese a que en México se cuenta con una larga tradición laboral (Primera Huelga del Continente; introducción de la protección a los trabajadores en la constitución de 1917, huelgas de Cananea y Río Blanco que robustecieron la conciencia antiporfirista; etc.).

Cabe la hipótesis de que, en términos generales no tiene una bien definida conciencia sindical. Aún cuando actualmente se están realizando estudios y planes de capacitación a los trabajadores para que conozcan sus derechos y obligaciones y cuenten con mayores conocimientos en cuanto al por qué, para qué se sindicalizan y qué es lo que pueden lograr.

Actualmente existen grandes Centrales Obreras (C.T.M., - - CROC, etc.), que manejan la política sindical a nivel nacional, por lo cual tal vez el obrero no siente una vinculación estrecha con su Sindicato. Puede ser que otra fuente de escepticismo sea la carencia de una auténtica democracia Sindical (Fidel Velázquez, Secretario de la C.T.M. ha sido reelecto 4 veces y lleva más de 20 años en ese puesto). Además los líderes sindicales no han sido honestos (como tampoco lo han sido todos los patrones) sin embargo, existen algunos esfuerzos aislados por cambiar la situación.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores --

(ORIT) sostiene una escuela para Dirigentes Sindicales en la -- Ciudad de Cuernavaca, Mor. La Universidad Iberoamericana ofrece cursos específicos para líderes sindicales, en los cuales se incluyen materias como seguridad social, técnicas de personal, etc. Además de las estrictamente legales, otra es la C.T.M. -- quien imparte actualmente cursos a todas las Empresas o Sindicatos que lo requieran y que están afiliadas a él de toda la Repú**bl**ica; dando así a los trabajadores y dirigentes sindicales mayor conocimiento tanto de sus derechos como de sus obligaciones.

Actualmente el sindicalismo está fuertemente apoyado por - el Gobierno, pues el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos ha dado apoyo a los planes y proyectos dados por todas las Agrupaciones Sindicales para el - bienestar del pueblo.

El Señor Presidente alienta al pueblo diciendo:

" Estamos unidos en la persecución de Justicia Social. Sabemos que nuestro País, que en las últimas cinco décadas se ha quintuplicado en densidad, no ha podido absorber en condiciones de bienestar y de dignidad a todos los mexicanos. Sabemos que tenemos una sociedad llena de desigualdades, pero lo importante es que nuestra sociedad tiene en su seno la vocación irrenun- - ciable por la justicia y la vitalidad para construir las condi- ciones materiales que hagan posible la estabilidad de esa justi

cia. La justicia social no se consigue por meros buenos deseos o por decreto; la justicia social, lo sabemos bien, necesita de un aparato productivo fuerte, eficiente y en expansión, que -- ofrezca a todos los mexicanos en edad de trabajar, un empleo -- digno y bien remunerado ".¹

B) Corrientes Principales:

Se puede decir que sólo existen dos corrientes principales en el sindicalismo de la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco. La primera representa al movimiento obrero institucional al que pertenece la C.T.M. dentro del congreso del trabajo, siendo éste el que representa el sindicalismo oficial en esta rama, es además el Congreso del Trabajo sin lugar a dudas el apoyo logístico del llamado Estado Mexicano, puesto que la mayoría de los Sindicatos de la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco, están afiliados a la C.T.M. en una Unión Nacional Hotelera, Gastronómica, Continuas y Similares del Estado de Guerrero, que son a su vez miembros incondicionales del partido -- oficial, y en consecuencia, representantes y seguidores de la Política del Estado Mexicano. Este sería el agrupamiento más importante en estos momentos sin desconocer que en el interior de él se dan algunos movimientos, algunas luchas que reivindicar a la democracia sindical; vale la pena citarlas pues al interior del Congreso del Trabajo se van fijando posiciones de diferentes enfoques al tradicional.

1 Jornada de Significación Histórica Documentos C.T.M. (1)
Octubre 1984.

Refiriéndonos a la primera corriente sindical podríamos decir que en porcentaje viene a significar un 90% del total de -- Agremiados en la rama.

Se dice que esta corriente sindical trata de renovar el -- aparato, de dar mayor margen de acción a los trabajadores que -- es el grupo de asesores y de sindicatos relativamente nuevos.

La segunda corriente sindical es la que está fuera del trabajo a la cual pertenece todos aquellos sindicatos independientes que forman la Federación Nacional de Sindicatos Independientes regentado y controlado por la patronal de los grupos económicos, entre ellos ALFA y VISA.

"Esta corriente sindical obviamente se mueve dentro de la estrategia patronal. Dentro de esta corriente se dan otras corrientes que se denominan Unidad Obrera Independiente, que pretende presentar alternativas a la clase trabajadora. Esta es -- una organización que controla un abogado nefasto y se denomina Independiente; con ello trae ciertas confusiones al interior de las organizaciones de trabajadores".²

Puede decirse que la segunda corriente sindical representa el otro 10% del total de agremiados de esta rama.

2 Biblioteca del Trabajador, LUCHA OBRERA EN MEXICO, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1983.

CAPITULO VI

LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE SUS AGREMIADOS

La existencia de los Sindicatos en las empresas, no necesariamente tiene que ser para presionar a los empresarios a que cumplan con sus obligaciones (las marcadas en la Ley Federal -- del Trabajo); sino que también pueden estar para otorgar algún servicio, ya sea gratuito o con descuento, a los trabajadores sindicalizados. Esto es, que puede haber convenios entre Sindicatos, para ofrecer en promoción ciertos servicios, o bien entre sindicato y el prestador del servicio.

Es importante el comportamiento de un Comité Ejecutivo Sindical para que los trabajadores puedan laborar en un ambiente benéfico, en toda la extensión de la palabra.

Un sindicato debe velar por los intereses de sus agremiados. Estos serán todas aquellas prestaciones que, en el cumplimiento por parte de los empresarios, estará el buen desempeño de los trabajadores. Entre dichas prestaciones mencionaremos algunas de las más importantes, que son:

A) Salud:

En cuanto a la salud, es obligación del patrón tener asegurados a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ésta obligación la establece la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, aún cuando los trabajadores sean eventuales; la obligación persiste hasta el último día en que el trabajador preste sus servicios a la Empresa.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es la Institución más representativa en este aspecto de la salud, siendo ésta la que interviene diariamente en la salud de los trabajadores.

El IMSS, es la mejor Institución que se ha creado desde de la Revolución Mexicana, ya que es la que da servicio a todos los trabajadores y a sus familias; procurando por su bienestar físico además de su economía, debido a que el trabajador gastaba mucho al ser atendido por clínicas y hospitales -- particulares. En la actualidad el trabajador no gasta más que la cuota que debe aportar al Seguro Social; y en ocasiones ni

eso, pues existen empresas que se hacen cargo de este gasto, o porque en los mismos centros de trabajo tienen su propio consultorio médico. En el caso del trabajador que gana el salario mínimo, la empresa es quien absorbe esta situación y realiza la -- aportación.

Lo anterior ha sido un gran logro en beneficio de todos -- los trabajadores por parte de los mismos, además de los patrones y de las autoridades gubernamentales.

La salud es considerada como un derecho permanente al cual debe tener acceso todo mexicano, como la libertad misma y como la educación. Con respecto a la salud de los trabajadores, los sindicatos en los contratos colectivos establecen condiciones de trabajo y pagos cuando existen condiciones de insalubridad o falta de seguridad. Están constantemente revisando las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que existen en las empresas -- para verificar que los trabajadores no corran peligro en el desarrollo de sus actividades diarias y, sancionando a los trabajadores que por rebeldía se rehusan a utilizar los equipos de -- seguridad que les proporciona la empresa.

Como se menciona anteriormente estos logros han sido obtenidos gracias al esfuerzo realizado por los trabajadores a través de sus líderes sindicales además de los patrones y de los -- gobernantes.

B) Vivienda y Transporte:

VIVIENDA.-

La obligación patronal de proporcionar a los trabajadores una vivienda cómoda e higiénica, nace como garantía social en la Constitución de 1917. 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 estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad una vivienda.

Para garantizar el disfrute de este derecho por parte de los trabajadores, se declara de utilidad social la expedición de lo que hoy conocemos como "Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" (INFONAVIT). Este organismo está integrado en forma tripartita por los representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, y tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas.

Las empresas deben aportar al INFONAVIT el 5% sobre el salario integrado que perciba el trabajador, pues dicha aportación se deposita a favor del trabajador, el cual recibe en conjunto, cuando cumplidos los cincuenta años de edad deja de es-

tar sujeto a la relación laboral y decide no continuar dentro del régimen del INFONAVIT. Este depósito se le entrega, con -- una cantidad adicional igual a su monto, en los casos de jubilación o de incapacidad total permanente. En caso de fallecimiento del trabajador la entrega del depósito y de la cantidad adicional se hace a sus beneficiarios.

Cuando a los trabajadores se les haya otorgado un crédito para adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, se les descontará un porcentaje de su salario que no podrá ser mayor al 20% de su salario, - también les será descontado el 1% con el objeto de destinar las sumas recaudadas a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto -- habitacional de que se trate.

Algunos líderes sindicales opinan que el INFONAVIT es una Institución parecida al Seguro Social, que está programado para llegar al nivel del I.M.S.S., pero que en la actualidad todavía le falta mucho, porque sus fondos no son suficientes para atender las necesidades habitacionales, que sin embargo, se le ha - habilitado de mayores posibilidades económicas con reformas que se han hecho, ya que se ha limitado al INFONAVIT a ser una Institución financiera y no constructora como lo era antes, pues - ahora proporciona créditos a los sindicatos para que construyan

unidades habitacionales; pero como lo mencionamos más arriba, - aún no es posible cubrir con toda la demanda de habitaciones de la clase trabajadora.

En la actualidad los sindicatos han obtenido buenos resultados en lo que se refiere a la obtención de créditos por parte del INFONAVIT, ya que han logrado un gran número de viviendas - para su personal sindicalizado.

TRANSPORTE.-

En lo que se refiere a la transportación de los empleados a su centro de trabajo, esto aún está en pláticas, ya que varios líderes sindicales están buscando que el tiempo que ocupa un trabajador para llegar a su centro de trabajo, sea considerado dentro de su jornada de trabajo.

Siendo esto definitivamente imposible ya que repercutiría considerablemente en la producción de la empresa.

Un ejemplo de lo anterior es el siguiente: Si un trabajador hace dos horas de camino para llegar a su trabajo y, dos -- horas de regreso a su casa, únicamente trabajaría cuatro horas en la empresa, provocando con ello que la productividad de la - misma baje considerablemente tanto en la calidad del servicio - como en su eficiencia.

Actualmente los sindicatos han logrado por medio de los -- Contratos Colectivos, que las empresas que estén retiradas de - la zona urbana, pongan medios de transportación a sus empleados sin costo alguno para los mismos. Si la empresa no tiene recur^u sos económicos necesarios para poner vehículos o autobuses a -- los trabajadores, también a través del Contrato Colectivo se ha logrado que a los trabajadores que vivan más retirado del centro de trabajo se les dé una cierta cantidad extra de su salario para su transportación.

Los Sindicatos insisten en que también sea tomado como jo r^u nada de trabajo el tiempo que ocupan los trabajadores para llegar a su centro de trabajo, como el que ocupan para regresar a sus casas, ya que el I.M.S.S. sí lo toma en cuenta para conside^u rar como accidente de trabajo si sus trabajadores que se diri^u gen a su trabajo o regresan, de éste y durante el trayecto su^u - fren de algún accidente, éste es tomado como tal.

C) Educación y Capacitación:

La Ley Federal del Trabajo es quien establece la obliga^u - ción de dar capacitación a los trabajadores que presten sus ser^u vicios en cualquier área de la empresa; esta obligación la esta^u - blece en su capítulo III Bis Artículo 153 e incisos.

La capacitación surge de la necesidad de elevar los nive-

les de vida del sector obrero y para mejorar los índices de productividad.

El Gobierno Mexicano encuentra razones en aspectos prioritarios de carácter socioeconómico para dar a la Capacitación y Adiestramiento la categoría de Derecho Constitucional; es decir, que las empresas están obligadas a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La capacitación implica habilitar al trabajador, ponerlo en aptitud de desempeñar una nueva actividad superior a la que realiza. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en la actividad laboral que desempeña normalmente.

La capacitación o el adiestramiento deben ser prestados dentro de las horas de trabajo y dentro o fuera de la empresa, con lo que no se menoscaba el tiempo de descanso del trabajador.

Los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle la información sobre la aplicación de la tecnología; prepararlo para ocupar una vacante de mejor categoría o un puesto de nueva creación; prevenir los riesgos de trabajo; incrementar la productividad y en general mejorar sus

aptitudes.

La Ley también ordena la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa, integradas -- por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón; así como de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades.

Las plantas y programas de capacitación y adiestramiento se deben someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo.

En la actualidad, las empresas están cumpliendo en forma muy esporádica con la capacitación a sus trabajadores y en una forma muy ineficaz aún cuando los líderes sindicales exigen que la impartan.

Aún cuando el Gobierno ha hecho más esfuerzos que en cualquier otra rama, no ha podido resolver el problema educacional. La capacitación y el adiestramiento en las empresas puede traer consigo que el trabajador se desarrolle mejor en sus actividades, para que gane un salario justo y razonable y para que sus condiciones de vida mejoren.

En las Empresas Hoteleras y Restauranteras la capacitación

y el adiestramiento se da para poder llevar a cabo la aplicación del escalafón, pues en muchas ocasiones los meseros, cantneros y otro tipo de personal buscan aprender para poder ocupar un puesto de mayor categoría y en el cual puedan obtener una me jo r remuneración.

Esto es también por que los representantes sindicales en algunos casos solicitan que se impulse más la capacitación de los trabajadores solicitando Becas para sus hijos o para los mismos trabajadores que tienen estudios que puedan ser aplicados en beneficio de la empresa. Pues de ser así la empresa obtiene del trabajador mejor servicio y mayor eficiencia en el servicio que presta, dando así mayor impulso a su negocio; y como se menciona anteriormente el trabajador también obtiene ben efi ci en ci os de superación personal y remuneración.

Lo anterior es necesario ya que actualmente los Sindicatos se encuentran muy saturados de obreros sin empleo, y cuando una empresa solicita un trabajador para que desarrolle un trabajo específico, el sindicato envía a trabajadores sin cerciorarse antes si está debidamente capacitado para desarrollar el trabajo que la empresa solicita, provocando con ello bajo rendimiento en el trabajo o prestación del servicio.

D) Problemas Económicos:

Algunos líderes sindicales consideran que los problemas -- económicos se dan más que nada por la explotación del Gobierno del Estado y por los capitalistas sobre los obreros, ocasionando con ello el bajo rendimiento en la productividad y de la - - fuerza de trabajo.

El estado juega un papel muy importante en las organizaciones de la clase obrera; ya que actualmente se le ha dado un - - gran apoyo a estas organizaciones obreras, ésto se ha dado debido a que los trabajadores requieren de apoyo para lograr beneficios de carácter cultural, de salud, vivienda y sobre todo de - carácter económico.

En relación a este punto se han creado comisiones regionales de los salarios mínimos que fijan el salario mínimo profesional que corresponde a este género de actividades, y lo someten a la aprobación de la Comisión Nacional.

Las propinas que reciben estos trabajadores de la indus- - tria hotelera y restaurantera por parte de los consumidores, integran su salario, sin que el patrón pueda tener participación en ellas.

Se hace necesario determinar en calidad de propina un por-

centaje sobre el consumo, de no ser así, tanto el trabajador -- como el patrón podrán fijar el aumento que debe hacerse al salario base, en función de la propina, para el pago de cualquier - tipo de prestaciones que corresponda a los trabajadores, tales como días de descanso, vacaciones, indemnizaciones por riesgos de trabajo, prima de antigüedad, etc. El salario así fijado, - deberá ser remunerador, para cuyo efecto deberá tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Así mismo, conforme se lleven a cabo las revisiones de cada Contrato Colectivo de Trabajo y de acuerdo a las peticiones hechas por los representantes sindicales; las empresas otorgarán, en cierto porcentaje, las prestaciones económicas y de - acuerdo a las posibilidades económicas de la empresa.

En cada revisión de Contrato Colectivo de Trabajo los representantes sindicales buscan obtener mayores prestaciones para sus agremiados, ésto en función de que cada vez es más difícil la situación económica del país que viene a afectar en mayor proporción a la clase obrera, pues el salario que éstos perciben es cada vez más insuficiente para poder alcanzar a cubrir las necesidades primarias o básicas de la familia.

CAPITULO VII

ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA HOTELERA Y RESTAURANTERA DE ACAPULCO, GRO.

Analizar la situación de cada Hotel y Restaurante de Acapulco, Gro. sería excelente; pero por ahora sólo nos abocamos a -- hacerlo específicamente con 15 Restaurantes y 15 Hoteles, que -- son los más importantes por su prestigio o bien de mayor significado dentro de su rama en el Puerto.

El análisis que efectuamos es en relación a la sección Sindical a la que pertenecen; afiliados éstos al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Hotelera y Gastronómica y Conexos de la República Mexicana pertenecientes a la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México).

Es así como se presenta un desglose de los Contratos Colectivos de Trabajo, vigentes en cada empresa, observando así los -

beneficios que en cada revisión de Contrato Colectivo, realizado cada dos años se han obtenido para los trabajadores con la - intervención de los Sindicatos.

Las diferencias que se observan en los cuadros (ver cua - dros) se dan precisamente en base a las negociaciones realiza - das entre Sindicato y Patrón.

Cuando a cierto Comité le interesa negociar al máximo las prestaciones de sus representados es lógico que daría la mayor lucha para que los trabajadores sean mejor retribuidos.

SECCIONES SINDICALES DE HOTELES Y RESTAURANTES DE ACAPULCO, GRO.

N O M B R E	Nº. DE REGISTRO	FECHA DE FUNDACION	VIGENCIA ACTUAL DEL COMITE EJECUTIVO	Nº. DE AGRUPADOS	SECRETARIO GENERAL
Sindicato de trabajadoras de Hoteles y Restaurantes, Cantinas y Similares del Estado de Guerrero. Sección 13	19/956	16-06-46	06-01-83 AL 05-01-85	06 Empresas 1 200 Plantas	Arturo del Carmen Manzo
Sindicato de trabajadoras de Hoteles y Restaurantes, Cantinas y Similares. Sección 20	36 Bis/956	16-06-46	07-01-83 AL 06-01-85	50 Empresas 2 000 Plantas	Celina Polanco Ramos
Sindicato Unión de Empleados de Hoteles, Restaurantes, Cantinas y Similares del Distrito de Tabasco. Sección 34	7 Bis/956	07-01-48	16-06-86 AL 16-06-86	23 Empresas 920 Plantas	Pedro Laguna Branda
Sindicato de trabajadoras de Hoteles de la Industria Turística y Similares del Municipio de Acapulco. Sección 112	4/962	03-03-66	01-01-83 AL 01-01-86	65 Empresas 2 800 Plantas	Arcenio Arco Ramos
Sindicato de trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Comensal de la República Mexicana. Sección 113	25/57	04-03-64	22-03-83 AL 21-03-86	13 Empresas 1 300 Plantas	Jorge Ramírez Ruiz
Sindicato de trabajadores de Restaurantes, Hoteles, Cantinas, Cafés, Cines y Similares del Estado de Guerrero. Sección 148	-	07-07-78	22-06-83 AL 22-06-86	17 Empresas 500 Plantas	José Luis Gómez N.
Sindicato Industrial de Hoteles, Empedecidos propios de la Industria Turística, Restaurantes, Cantinas, Cafés y Similares de las Costas de Guerrero. 7/959	1958	1958	01-11-83 AL 30-10-86	9 Empresas 590 Plantas	Ramón Castrojón

NOTA: Los Sindicatos que se mencionan, pertenecen al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Comensal de la República Mexicana, C.V.M.

EMPRESAS ADEMIADAS A LAS DIFERENTES SECCIONES SINDICALES

SECCION 12		SECCION 30		SECCION 36	SECCION 112
NOYELES	RESTAURANTES	NOYELES	RESTAURANTES	NOYELES	NOYELES
Acapulco Princes Navatt Penency Navatt Continental Paraiso (Marriot) Pits Auto Hotel Pits Posada del Sol Trabajadores del INES Acapulco Imperial Poyal Alaha Conjunto de Condominios Tierrablanca (Pto. Marqués) Hotel Tepala Los Namacas	Madeira Hurmendie Barbas Negras Pino Paradise Sembrna Dennys Big Boy Wings Pizza-Nut	Las Brisas Coleta El Cano Narris Secachica Seli-Nai Torres Gemelas La Torre de Acapulco	Carlos'n Charlies Suntory Villa Demue Pope and Co. Raffaello Shangri-la Sizane La Flor de Acapulco Vips	Holiday Inn Romano Palace El Matador Copacabana Romano Le Club De Gante	Villa Vera El Mirador Maralia
SECCION 113		SECCION 148		SECCION COMAS DE GUBERNO	
NOYELES	RESTAURANTES	NOYELES	RESTAURANTES	NOYELES	RESTAURANTES
Acapulco Pless Confesa del Mar El Presidente La Palapa Piseta Tortuga El Matador	Ches Guillaume Langosta Loca Disco Baby'O		Su Casa Papagayo El Parador Miramar Estación Acapulco Chicago Pizza Factory	Pierre Marqués Parque Papagayo Acapulco sevillano	Sta. Bruja

**CUADRO COMPARATIVO DE LAS CLASURAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LAS HOTELS
DE ACAPULCO, GRO.**

NOMBRE DEL HOTEL.	ANTIGÜEDAD DEL HOTEL	CUARTOS	SECCION SINDICAL	FECHA DE CONTRATO COLECTIVO	No. DE CLASES LAB.	No. DE PLANTAS DE TRABAJO	VACACIONES			ANUALIDAD	OTRAS PRESTACIONES	OTRAS PRESTACIONES AL SINDICATO
							AÑO DE SERVICIO	DÍAS DE OBRERO	DIAS DE OBRERO			
ATAPULCO PRINCE	13 AÑOS	1 030	12	10-11-63	60	500	1 AÑO 5 AÑOS 10 AÑOS & +	5 DIAS 10 DIAS 25 DIAS	60 60 60	10 DIAS	PALANCAMIENTO \$ 25,000.00 CONTRATO	SENIOR DE VIDA DE GRUPO \$150,000.00 CONTRATO 24,000.00 SENIOR S/TRANSACCIONES 20,000.00 SUPERVISA 20,000.00 OFICINA 10,000.00
AVANT PRINCE	14 AÑOS	600	12	10-06-64	30	300	1 AÑO 5 AÑOS 10 AÑOS & +	5 DIAS 10 DIAS 10 DIAS	50 50 50	10 DIAS		SENIOR DE VIDA \$200,000.00 SUPERVISA 20,000.00 OFICINA 20,000.00 CONTRATO 15,000.00
AVANT CONTINENTAL	24 AÑOS	435	12	01-01-64	42	210	1 AÑO 5 AÑOS 5 AÑOS & +	11 DIAS 21 DIAS 24 DIAS	55 55 55	17 DIAS		SENIOR DE VIDA \$200,000.00 TRAB. SINDICATALES 50,000.00 SUPERVISA 20,000.00 CONTRATO 40,000.00 OFICINA 40,000.00
P.T.C.	24 AÑOS	300	12	01-06-64	20	100	1 AÑO 5 AÑOS & +	5 DIAS 10 DIAS	30 30	10 DIAS		SENIOR DE VIDA \$150,000.00 TRAB. SINDICATALES 25,000.00 CONTRATO 20,000.00 SUPERVISA 15,000.00
WABVOT (PAPALISO)	14 AÑOS	440	12	01-01-63	32	220	1 AÑO 5 AÑOS 10 AÑOS & +	9 DIAS 10 DIAS 20 DIAS	25 25 25	10 DIAS	PALANCAMIENTO \$ 15,000.00	CONTRATO 5 10,000.00 SUPERVISA 7,000.00
TRABAJADORES DEL P.E.P.R.O SINDICAL			12	10-12-63	21	21	1 AÑO 4 AÑOS & +	5 DIAS 25 DIAS	40 40	10 DIAS		SENIOR DE VIDA \$175,000.00 SENIOR 100,000.00 OFICINA 10,000.00 SUPERVISA 10,000.00 CONTRATO 10,000.00 SINDICATA 5,000.00
LAS BRILLAS	27 AÑOS	300 CAR-4	20	12-05-63	52	300	1 AÑO 5 AÑOS 7 AÑOS & +	11 DIAS 21 DIAS 25 DIAS	60 60 60	1 AÑO 21 DIAS	PALANCAMIENTO DE SALARIO POR C/AÑO DE ANTIGÜEDAD	SENIOR DE VIDA \$2,100.00 POR C/TAÑO. ANUALIDAD SENIOR \$ 10,000.00 CON FONDOS DE CONTRATO ALFABETIZACION 24,400.00 CONTRATO 14,000.00 SUPERVISA 14,000.00 SINDICATALE 40,000.00 Lo. DE PAVO 20,000.00 PERMISOS SINDICAL 5,000.00
EL CUBO	27 AÑOS	140	20	10-05-63	57	120	1 AÑO 5 AÑOS 8 AÑOS & +	5 DIAS 10 DIAS 25 DIAS	25 25 25	25 DIAS	PALANCAMIENTO 25 DIAS SALARIO POR C/AÑO DE ANTIGÜ.	SENIOR DE VIDA \$1,500.00 POR C/TAÑO. ANUALIDAD SINDICATA \$ 6,000.00 SUPERVISA 6,000.00 SINDICATALES 6,000.00 Lo. DE PAVO 5,000.00 SINDICATALE 10,000.00 PERMISOS SINDICAL 500.00

CUADRO COMPARATIVO DE LAS CLASES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS NIVEL
DE ACAPULCO, GRO.

NOMBRE DEL NOVEL	ANTIGÜEDAD DEL NOVEL	CUBI- TION	ASOCIACION SINDI- CAL	FECHA DE CONTRATO COLECTIVO	No. DE CLASIFI- CACIONES	No. DE PLANTAS DE TRABAJO	VACACIONES			PRIMA VENCIDA VAL \$	ANUALIDAD	OTRAS PRESTACIONES	OTRAS PRESTACIONES AL SINDICATO	
							AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE CONGUA.	VAL \$					
VILLALBA IRI	16 AÑOS	350	34	14-01-84	66	100	1 AÑO 5 AÑOS 10 AÑOS ó +	6 DIAS 14 DIAS 16 DIAS	50 50 50	36 DIAS	FALLECIMIENTO \$50,000.00	SEGURO DE VIDA DEPÓSITOS SECA SECA SECA SECA SECA PROFESIONAL	\$150,003.00 40,000.00 30,000.00 120,000.00 50,000.00 30,000.00 50,000.00	
EL PIRACOP	51 AÑOS	160	113	04-03-83	40	-	1 AÑO 5 AÑOS 10-15 AÑOS 10 AÑOS ó +	9 DIAS 24 DIAS 26 DIAS 30 DIAS	33 33 33 33	15 DIAS		OFICINA SECA DEPÓSITOS CONCLUSIONES	\$ 60,000.00 0,000.00 15,000.00 15,000.00	
VILLA VERA	26 AÑOS	71	113	24-10-83	43	-	1 AÑO 5 AÑOS 10 AÑOS ó +	12 DIAS 20 DIAS 22 DIAS	35 35 35	15 DIAS		SEGURO DE VIDA INVENTAR SE. DE NAVO OFICINA DEPÓSITOS	\$100,000.00 12,000.00 15,000.00 30,000.00 0,000.00	
AMATEO PLAZA	3 AÑOS	1 000	113	10 -01-83	30	-	1 AÑO 2 AÑOS	6 DIAS 8 DIAS	25 25	15 DIAS				
COMPAÑIA DEL MAR Y EL TURISMO	12 AÑOS 16 AÑOS	504 483	113 113	03-08-84 01-08-84	34	-	1 AÑO 5 AÑOS Aumenta 1 día a partir del 30. año.	6 DIAS 13 DIAS	25 30	15 DIAS 15 DIAS	FALLECIMIENTO UN AÑO DE SERVIDO	GASTOS	\$ 94,000.00	
LA FLOR	6 AÑOS	340	113	31-01-84	30	-	1 AÑO 5 AÑOS ó +	6 DIAS 10 DIAS	30 30	15 DIAS		SEGURO DE VIDA GASTOS DEPÓSITOS	\$150,000.00 60,000.00 10,000.00	
ELFIN MARQUEZ	28 AÑOS	332	COSTAS DE CASERIO	20-01-84	30	105	1 AÑO 5 AÑOS 11 AÑOS ó +	6 DIAS 16 DIAS 20 DIAS	45 45 45	27 DIAS		SEGURO DE VIDA OFICINA SECA DEPÓSITOS	\$250,000.00 40,000.00 120,000.00 70,000.00	

**CUADRO COMPARATIVO DE LAS CLAUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS RESTAURANTES
DE ACAPULCO, GRO.**

NOMBRE DEL RESTAURANTE	ANTIGÜEDAD DEL RESTAURANTE	SECCION SINDICAL	FECHA DE CONTRATO COLECTIVO	No. DE CLAUSULAS	No. PLASMAS DE TRABAJADORAS	VACACIONES		PRIMA VACACIONAL %	ACUMULADO	OTRAS PRESTACIONES	OTRAS PRESTACIONES AL SINDICATO
						AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE COMPROB.				
CELESTA 22	16 AÑOS	112	02-08-83	27	-	1 AÑO 2 AÑOS 3 AÑOS 6 +	6 DIAS 8 DIAS 10 DIAS	25 25 25	18 DIAS	FALLECIMIENTO \$ 6,000.00	
DEE GUILLERMO	16 AÑOS	113	01-06-82	13	-	1 AÑO 2 AÑOS 1 día más por año de servicio	6 DIAS	25	18 DIAS		SEGURO DE VIDA \$ 5,000.00 COSTOS \$28,000.00 ESCUELA 17,500.00
EL CASA	5 AÑOS	148	04-11-83	22	-	1 AÑO 2 AÑOS 3 AÑOS 6 +	6 DIAS 8 DIAS 10 DIAS	25 25 25	18 DIAS		
EL FAPADOR	1 AÑO	148	20-11-83	23	-	1 AÑO 2 AÑOS 3 AÑOS 6 +	6 DIAS 8 DIAS 10 DIAS	25 25 25	18 DIAS		
FAPAGAYO	3 AÑOS	148	23-04-84	29	33	1 AÑO	6 DIAS	25	18 DIAS	FALLECIMIENTO 15 DIAS DE SALARIO 7/3 AÑO DE SERVICIO	10. DE MAYO \$ 5,000.00
EL NITADOR	32 AÑOS	148	14-09-83	21	-	1 AÑO	6 DIAS	25			

ALGUNOS COMENTARIOS ACERCA DE LAS DIFERENCIAS EN LOS CONTRATOS**COLECTIVOS DE TRABAJO (CUADROS)**

Empezaremos por mencionar que los contratos de la Sección 20, tanto de Hoteles como de Restaurantes, tienen la diferencia de que en el seguro de vida por cada trabajador, la empresa le paga al Sindicato una cantidad determinada por empleado de planta, ya que el Sindicato tiene el seguro contratado con la compañía aseguradora.

Además los contratos de la Sección 20, tienen una cláusula, con los Hoteles y Restaurantes más antiguos relacionada a dar - en cierta época del año un número determinado de días al trabajador como adelanto del reparto de utilidades, y si al fin del ejercicio la empresa no obtiene utilidades, dicha cantidad no - se recupera del trabajador, pues se considera como gratificación.

Los Hoteles y Restaurantes con mayor antigüedad tienen en su contrato la cláusula de retiro o jubilación del personal, --

estableciéndose en esta cláusula el número de días por cada año de antigüedad que le corresponde a cada trabajador que se quiera retirar; a partir de qué año de servicios prestados se puede solicitar su retiro, cuántos trabajadores por cada año debe retirar la empresa, etc.

Esta cláusula de retiro aún no está contemplada en el Contrato Colectivo del Hotel Acapulco Princes, ni del Pierre - - - Marqués.

El Hotel las Brisas marca diferentes días de vacaciones, - prima vacacional y días de aguinaldo, dependiendo de que los -- trabajadores hayan ingresado antes o después del 24 de mayo de 1977.

El Condesa del Mar y el Presidente tienen diferentes primas vacacionales según la antigüedad de los trabajadores.

La sección 148, es la que ha obtenido los contratos de los últimos restaurantes de Primera clase que se han creado, tienen una cláusula que indica que el contrato entre el sindicato y la empresa es por tiempo determinado o sea, que es válido mientras haya contrato entre el operador del restaurante y el propietario del lugar. En el caso de que termine el contrato, el operador pagará únicamente por indemnización a los trabajadores 3 me

ses de salario y su prima de antigüedad.

CAPITULO VIII
SINTESIS Y CONCLUSIONES

SINTESIS:

Investigar un tema como el que presentamos ahora nos da a conocer un sinnúmero de aspectos de los Sindicatos, que son organizaciones de gran importancia, pues en éstas como en todas intervienen los Recursos Humanos, y por si fuera poco también interviene la administración. Es así que la función de los Sindicatos en la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco, - Gro., en concreto, viene a ser de gran importancia e interés, - pues va encomendada a favorecer los intereses del personal de una organización cualesquiera que ésta sea.

Por lo anterior se hace necesario conocer administrativamente la función de los Sindicatos y es aquí cuando nos damos cuenta de que los Sindicatos actualmente están siendo más apoyados por el Gobierno Mexicano y que además nos podemos percatar

que no sólo son represivos en cuanto a velar por los intereses de los trabajadores, sino que además son de ayuda tanto para -- la empresa como para el Gobierno ya que con esto se evitan conflictos de mucha trascendencia. Es así, que vienen a ser intermediarios entre los empresarios y los trabajadores.

Los Sindicatos cuentan actualmente con una estructura bien definida y fundamentada legalmente por la Ley Federal del Trabajo, cuenta además con estatutos que rigen y norman internamente las actividades que tienen encomendadas.

La influencia que actualmente tienen los Sindicatos en la Industria Hotelera y Restaurantera de Acapulco es primordial. -- Además se ve con mayor claridad en este tipo de empresas por -- las diferencias en cuanto a la obtención de beneficios en cada revisión de Contrato Colectivo; de este modo se evita el descontento de los trabajadores y se obtiene mayor eficiencia de los mismos; coadyuvando al mejoramiento de la empresa.

Es necesario que existan buenas relaciones entre los líderes Sindicales y los empresarios con el fin de evitar conflictos que lleguen a lesionar el buen accionar de los trabajadores, quienes son la razón de la existencia de una relación Empresa-Sindicato.

En la presente investigación nos damos cuenta que, como en casi todo tipo de actividad existe la corrupción y la honestidad. Si hubiera que medir el grado de corrupción, sólo recurriríamos a conocer qué tan grandes son los intereses de cada individuo, sean estos políticos, económicos y/o personales.

En cuanto a la honestidad sólo cabe decir que ésta se da conjuntamente con la convicción o bien la conciencia sindical - que cada individuo tenga de la actividad que desarrolle.

Actualmente los Sindicatos son el punto de equilibrio en las relaciones de los trabajadores y los patrones por lo cual - el Gobierno le ha dado un mayor apoyo a estas organizaciones, - pese a que hay diferentes corrientes sindicales.

En cuanto a la participación de los Sindicatos para cubrir u obtener beneficios de las necesidades más apremiantes de los trabajadores como son: salud, vivienda, capacitación y la de carácter económico, no es tan marcada pues estas prestaciones son obligatorias para todo tipo de empresa según la Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta a otro tipo de prestaciones se hace necesaria la intervención directamente de los Sindicatos. Como - vemos en los cuadros, existen grandes beneficios en lo que se -

refiere a las prestaciones que son dadas a través del Sindicato; un ejemplo de ésto es en cuanto al transporte; en donde se solicita que las empresas otorguen como prestación a sus trabajadores una cierta cantidad para este servicio o bien que la misma empresa les proporcione autobuses. A pesar de esto no podemos decir que la mayoría haya obtenido este beneficio, sino que son pocos los que han obtenido esta prestación para los trabajadores.

Cabe señalar además, que estos logros también son en función a la antigüedad de las empresas, ya que en cada revisión de Contrato Colectivo (cada 3 años) se incrementan las prestaciones.

Por lo anterior podemos decir que los Sindicatos juegan un papel importante en la vida de una empresa, además de gran apoyo para los trabajadores que pertenecen a ella. De esta manera los trabajadores están más protegidos en el desempeño de sus labores.

CONCLUSIONES:

La presente investigación nos refleja cuán importante es la función que desempeñan los Sindicatos gastronómicos y la fuerza que actualmente tienen dentro de la Industria Hotelera y

Restaurantera en el Puerto de Acapulco, Gro., así como la aplicación de una correcta administración de los recursos humanos - dentro de la misma.

La influencia turística en la que actualmente vivimos, nos obliga a adoptar las más modernas técnicas de administración; y un buen manejo de las relaciones sindicales, es primordial para lograr una óptima coordinación entre ambas partes, la cual se - reflejará en el desarrollo de la Industria Hotelera y Restaurantera.

La coordinación que existe entre Empresa y Sindicato es de vital importancia para el desarrollo y supervivencia de las empresas; es aquí donde juega su papel la administración.

Fue necesario en nuestra investigación, manejar la administración en el aspecto de los recursos humanos; por ser éstos el motor de cualquier organización; por lo tanto en los Sindicatos como en las empresas el factor humano es el punto clave para el alcance de los objetivos fijados por la organización, cualesquiera que ésta sea.

El desarrollo de nuestra investigación encierra puntos que al ser tratados en forma directa con dirigentes sindicales, - - muestran la situación que se da cuando intervienen en ciertos -

actos dos partes. Así sucede en el accionar de los empresarios y Sindicatos.

Las Empresas y Sindicatos deben negociar las prestaciones que nacen de una revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, que por Ley se deben llevar a cabo.

Los resultados que surgen de estas revisiones, muchas veces se ven mermados, no por la inadecuada preparación sindical, sino por la falta de una conciencia político-sindical. Esto es, que aún sin tener conocimientos de la vida sindical, cualquier persona puede luchar por obtener mayores logros para sus representados, siempre y cuando su convicción por una vida mejorable no sea cambiada por intereses personales, que al final de cuentas estos intereses deterioran la imagen, estructura y sobre todo la fuerza de negociación contractual ante los empresarios; - perdiendo así el apoyo que sus representados les hayan brindado.

En la actualidad se ha desarrollado desmedidamente la corrupción en todas las organizaciones, por lo que no es raro encontrarse a un líder sindical "vendido" con alguna empresa en una revisión de Contrato Colectivo, obstaculizando con ésto los logros de sus agremiados.

Las prestaciones que reciben los agremiados de un sindica-

to pueden otorgarse por distintas circunstancias; una de ellas y quizá la más importante, es la antigüedad que tengan las empresas, ya que en cada revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, van aumentando paulatinamente sus logros o prestaciones. -- Es por esta razón, que algunas empresas tienen mayores prestaciones que otras que apenas se están estableciendo o empiezan a funcionar.

La política de contratación eventual es muy importante dentro de la Industria Hotelera y Restaurantera, ya que debido a su proceso productivo tiene temporada alta y temporada baja; -- aquí es de mucha utilidad o provechoso tener buenas relaciones con el sindicato al que se pertenece, ya que se hacen convenios con los mismos para poder manejar o mover a los trabajadores -- eventuales según sea la temporada en que se encuentre; ya sea proporcionando más trabajadores cuando se necesite o aceptando que la empresa separe temporalmente a trabajadores que no necesita en temporada baja.

En la administración de los restaurantes es muy marcada la influencia que tienen los trabajadores sindicalizados (meseros) sobre los trabajadores de confianza (supervisores) debido a las propinas que se reparten, la cual recibe directamente el trabajador sindicalizado.

La participación que tienen los Sindicatos dentro de algunos organismos gubernamentales es muy importante y benéfica para sus agremiados, ya que lucha para obtener mejores servicios o prestaciones para los mismos. Un ejemplo claro de esto se ve en la obtención de viviendas que han logrado por medio del -- INFONAVIT, ya que se han construido unidades enteras en diversos lugares del Puerto únicamente para personal sindicalizado.

Algunos Sindicatos se han preocupado por educar y capacitar a sus agremiados, proporcionándoles educación y capacitación gratuita en las instalaciones del propio sindicato, instruyéndolos no sólo en el desarrollo de su trabajo, sino proporcionándoles educación en general.

En nuestra investigación observamos también que cuando un trabajador tiene algún problema económico, muchas veces el sindicato les ayuda proporcionándoles cierta cantidad de dinero como préstamo, cobrándoles un cierto interés. De estos préstamos no se lleva un control adecuado, provocando con ello que algún dirigente sindical se aproveche de la situación.

CAPITULO IX
R E C O M E N D A C I O N E S

Al concluir nuestra investigación nos percatamos que el -- sindicalismo dentro de la Industria Hotelera y Restaurantera en el Puerto de Acapulco, Gro., es muy fuerte e importante para el desenvolvimiento de la misma, aún cuando tiene ciertas inconsisgtencias; por lo anterior, nos permitimos recomendar u opinar lo siguiente:

- Mantener una buena administración de los recursos humanos - para el mejor logro de los objetivos fijados por la empresa.
- Que exista una óptima coordinación entre las relaciones que deben tener las empresas con sus sindicatos, para el mejor desenvolvimiento de las funciones administrativas o de personal.
- Concientizar a los dirigentes sindicales en las funciones - que deben desarrollar dentro de las empresas, creándoles -- una conciencia política-sindical para evitar así la corrup-

ción de los mismos.

- Capacitar a todos los trabajadores dentro de las funciones que desempeñan, para lograr así una óptima calidad en el -- servicio o función que desempeñen, la cual se reflejará en beneficio propio del trabajador y para la empresa.
- Capacitar a los trabajadores en lo que se refiere a las - - prestaciones, hacerles saber a qué tienen derecho y exigir- las.
- Debe existir también entre los mismos sindicatos gastronómi- cos una mayor coordinación, ya que muchas veces ni ellos -- mismos conocen los logros que se han obtenido en las revi- siones de Contratos Colectivos de Trabajo. Por lo tanto de be existir mayor difusión de dichos logros.
- Mantener una buena administración e información de los re- cursos financieros de los Sindicatos, presentando balances generales y estados de pérdidas y ganancias, ya que actual- mente no se sabe qué es lo que hacen con los recursos finan- cios ni qué beneficios se obtienen.
- Controlar las tendencias que existen dentro de los mismos - trabajadores sindicalizados, ya que los trabajadores que re ciben propinas directas tienden a seguir una corriente eco- nómica; y los demás trabajadores se inclinan más hacia una tendencia política-sindical.

B I B L I O G R A F I A

Albert Rees
FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA ECONOMÍA
Editorial Mary Mar
Buenos Aires, 1977

Biblioteca del Trabajador
LUCHA OBRERA EN MÉXICO
Editorial Popular de los Trabajadores
México, 1983

C. Wright Mills
EL PODER DE LOS SINDICATOS
Ediciones Siglo XX
Buenos Aires, 1974

Documento C.T.M.
CAMBIO PARA AVANZAR, NO PARA RETROCEDER
México, 1985

Documentos C.T.M.
JORNADA DE SIGNIFICACION HISTORICA
México, 1984

Fernando Arias Galicia
ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS
Editorial Trillas
México, 1981

Geral Wlattin
ADMINISTRACION MODERNA DE HOTELES Y MOTELES
Editorial Trillas
México, 1976

Koontz O'Donnell
ELEMENTOS DE ADMINISTRACION MODERNA
Editorial Mc. Graw Hill
México, 1977

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
México, 1985

Ramírez Blanco, Manuel
TEORIA GENERAL DE TURISMO
Editorial Diana
México, 1981

Tella, Torcuato S. di
ESTRUCTURAS SINDICALES
Ediciones Nueva Visión
Buenos Aires, 1969