

238
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"CONTRATO-LEY Y CONTRATOS SUPERIORES
EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA
TELEVISION"**



**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ANTONIO DUSSAUGE ORTIZ

México, D. F.

Julio de 1987



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.

CONTRATO-LEY Y CONTRATOS SUPERIORES EN LA INDUSTRIA
DE LA RADIO Y LA TELEVISION

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	4
LA REGULACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.....	4
Fundamentación Jurídica.....	4
La Ley Federal del Trabajo.....	5
Contratación Individual.....	5
CAPITULO II.....	18
RELACION ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY.....	18
Semejanzas y Contrastes.....	18
Semejanzas.....	19
Contrastes.....	19
CAPITULO III.....	22
LOS CONTRATOS-LEY EN LA INDUSTRIA MEXICANA.....	22
Algunas consideraciones sobre los Contratos-Ley en la Industria Mexicana.....	22
Nacimiento del Contrato-Ley.....	24
Decreto de Obligatoriedad.....	29
CAPITULO IV.....	33
EL CONTRATO-LEY EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION.....	33
Antecedentes de la Radio.....	33
Antecedentes de la Televisión.....	36
Efectos Sociológicos de la Radio y Televisión.....	41
Ley Federal de Radio y Televisión.....	42
Sindicatos existentes afectos al Contrato-Ley registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	43

Formación del Primer Contrato-Ley en la Industria de la Radio y Televisión.....	45
Duración y Revisión del Contrato-Ley para la Industria de la Radio y Televisión.....	51
Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión.....	55
Índice y contenido vigente.....	55
CAPTULO V.....	104
CONTRATOS SUPERIORES EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION.....	104
El Pacto Sindical.....	104
El Sindicato Administrador del Contrato-Ley.....	109
Contratos Superiores.....	110
CONCLUSIONES.....	122
BIBLIOGRAFIA.....	127

INTRODUCCION

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

Constituye un deber ineludible plasmar el motivo de --
elección del tema de esta Tesis bajo el nombre de "EL CONTRATO
LEY Y CONTRATOS SUPERIORES EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TE--
LEVISION", para desarrollar el presente trabajo y éste radica -
en el hecho de que a muy temprana edad ingresé a prestar mis --
servicios en la querida Radiodifusora X.E.W. como Radio-Opera -
dor, luego como Locutor y posteriormente en Televiscentro, hoy -
TELEVISA, S. A., como Técnico, hasta la fecha.

Por lo anterior, cabe decir que esta empresa la conoz-
co desde su fundación, así como las condiciones y problemática
de la rama industrial en todo el país, su trascendencia socioló-
gica y cultural que motiva arraigo y amor a la patria, mostrán-
donos en sus reportajes y noticieros el acontecer nacional y --
mundial casi en el instante mismo en que suceden los hechos; su
penetración en los hogares, su credibilidad, su importancia en
la economía y en el consumo, en el servicio social de sus campa-
ñas de salud y vacunación, en la enseñanza a niveles primaria y
secundaria por televisión, en el entretenimiento y esparcimien-
to que proporciona a los televidentes sin necesidad de salir de
sus hogares, pues es de todos conocido que en la mayoría de las

casas-habitación y oficinas existe un radio o televisor, los --
cuales como un núcleo reúnen a la familia a disfrutar programas
llámense novelas, eventos deportivos, películas, reportajes, no
ticieros, etc., etc.

Es así que la radio y la televisión constituyen medios
de comunicación masiva aun no explotados en todo su potencial -
de aplicaciones; sin embargo, es evidente su trascendencia en -
la vida política nacional, aunque si realmente se permitiera su
uso libremente en este renglón, cambiaría notablemente la apa -
tía, ignorancia y abstencionismo cívico-político de los conciu -
dadanos para cumplir con obligaciones y exigir derechos.

En la elaboración de este trabajo que me he propuesto,
pretendo hacer una exposición del nacimiento del Contrato-Ley -
en esta industria tan vital en las comunicaciones del país; ana -
lizar las ventajas y desventajas de esta forma de contratación
colectiva para los trabajadores y patronos que uniforma las con -
diciones laborales y salarios en las diferentes regiones y zo -
nas económicas de la República Mexicana; así como apreciar el -
equilibrio compensatorio y negociado de los Contratos con Cláu -
sulas Superiores anexos al pre-existente Contrato-Ley.

Por otra parte, emitir un comentario particular sobre

cómo TELEVISIA, S. A. ha llegado a ser líder en su ramo, ya que ha logrado traspasar nuestras fronteras, transmitiendo en vivo simultáneamente vía satélite, en estaciones de televisión en cadena con Estados Unidos y El Caribe, uniendo al Continente Americano con su programación; dando a conocer en el extranjero al territorio nacional y sus costumbres, fomentando el turismo que es fuente de divisas para el país.

Para concluir, quiero hacer hincapié en que TELEVISIA, S. A., también es una fuente de trabajo para miles de familias mexicanas y es de sobra conocido que proporciona a su personal sueldos y prestaciones muy superiores a las establecidas en el Contrato-Ley, pactadas en el Contrato de Cláusulas Superiores, gracias a la buena disposición de la empresa y esfuerzo del Sindicato SITATYR.

C A P I T U L O I

LA REGULACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
EN EL DERECHO MEXICANO.

DERECHO CIVIL.

a) Contratación individual

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) Contratación individual

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
DE 1963.

CONTRATACION INDIVIDUAL.

FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO (ART. 56).

ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

LA REGULACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO:
FUNDAMENTACION JURIDICA.

DERECHO CIVIL.

El Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, cada uno en sus respectivas épocas y clases de trabajo humano lo han reglamentado a éste último en formas diversas e inclusive antagónicas.

En su momento y hasta antes de existir y aplicarse el Derecho del Trabajo, el trabajo humano se regulaba jurídicamente por el Derecho Privado, tal reglamentación fue tan desigual para el trabajador que ocasionó movimientos sociales en Europa y México.

Pues bien, al separarse esta rama del Derecho Civil, a éste último sólo le corresponde normar al trabajo humano, lícito, remunerado, -- más no subordinado, pues en esta hipótesis estaríamos en presencia del Derecho del Trabajo, amén de que en éste último la relación jurídica que se busca establecer es de preferencia más estable en el tiempo que la contratación no subordinada del Derecho del Trabajo.

a) Contratación individual.

Desde este momento se deja establecido que la constitución del Derecho Privado en materia de prestación de servicios es individual nunca colectiva, pues aunque quien preste el servicio sea una persona jurídica colectiva, o moral, la contratación es de índole individual.

El título décimo del Código Civil vigente se denomina: "Del contrato de prestación de servicios"; su capítulo I "Del servicio doméstico", del servicio por jornal, del servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y del contrato de aprendizaje". Tal capítulo sólo se compone de un artículo y nunca ha estado en vigor, el numeral en cuestión es el 2605 que establece: "El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado por el párrafo 1º del Artículo 123 de la Constitución Federal.

Mientras que esa ley no se expida, se observarán las disposi

ciones contenidas en los capítulos I, II y V y parte del III, del título - XIII, del Libro Tercero del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que comenzó a estar en vigor el 10. de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado artículo 123 Constitucional, y - lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo Código Fundamental".

Como se ve claramente estas materias son propias del Derecho del Trabajo y por el se norman.

Respecto del capítulo segundo se denomina "De la prestación - de servicios" y por el se entiende según el 2606 del Código Civil lo que si gue: "El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fi - jar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicaliza- dos, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respeti- vo contrato colectivo de trabajo".

No entraremos en detalle al estudio de estos contratos por - obviedad del tema de la Tesis.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) Contratación individual.

Justo es que comente antes de entrar de lleno al tema de la - contratación individual, a algunos conceptos fundamentales para el cabal en tendimiento de aquella.

Las partes contratantes en la relación laboral, y al margen - de cualquier consideración doctrinaria, nuestra Ley entiende por:

Trabajador a "la persona física que presta a otra, física o - moral, un trabajo personal subordinado" (Artículo 8º, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo); por:

Trabajo a "toda actividad humana, intelectual o material, in- dependientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profe- sión u oficio" (Artículo 8º, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

Patrón para la Ley citada es: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (Artículo 10º, primer - párrafo de la Ley Federal del Trabajo); y,

Salario es "la retribución que debe pagar el patrón al traba- jador por su trabajo" (Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo).

Tenemos pues a los elementos indispensables para la contratación individual: Un patrón que contrata a un trabajador, por su trabajo - (valga la redundancia), a cambio de un salario.

Claro está que no son las únicas facultades ni deberes de las partes, mas sí, las más características.

Mas ¿qué entiende la Ley por relaciones individuales de trabajo o contratación individual?

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos - la respuesta: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el - acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a - una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

El campo de la autonomía de la voluntad, siempre opera en favor del trabajador y en forma tal que eleve las prestaciones mínimas que establece la ley, así lo preceptúa el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (de aquí en adelante me referiré a ella como la L.F.T.) que reza:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Por otro lado, el artículo 52 apunta:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de die-

ciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Por otro lado, existe una presunción de la existencia del contrato y de la relación del trabajo (artículo 21 L.F.T.) y las condiciones de trabajo deben constar por escrito, cuando no haya contratos colectivos aplicables, la falta del escrito no afecta los derechos del trabajador y su ausencia es imputable al patrón (artículos 24 y 26).

El escrito debe contener las condiciones de trabajo, que son:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o -
adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se
establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y,

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso,
vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

No desconozco la serie de cuestiones que implica la contrata-
ción individual como capacidad del trabajador, duración, etc., pero el moti-
vo de este inciso es simplemente dar una visión panorámica.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 se con-
signó la Primera Declaración de Derechos Sociales de los Empleados Públicos
en el mundo. La Declaración Constitucional expresa: "El Congreso de la --
Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el tra-
bajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las ba-
ses siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, -
empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de
trabajo..."

Desde entonces el derecho de los trabajadores al servicio del
Estado se sustrajo del Derecho Administrativo, para formar parte de la Le -
gislación Social, pues quedó incluida en nuestro Derecho Constitucional del
Trabajo.

El Estatuto Jurídico de 1938 reglamentó por primera vez la de-
claración social del artículo 123 en cuanto a la burocracia. El 27 de no -
viembre de 1938 por el expresidente de la República Mexicana, Gral. Lázaro
Cárdenas modificó el artículo segundo de dicha Ley para proteger los dere -
chos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos
preceptos proteccionistas y tutelares quedando el Estado autolimitado en -
los términos del referido Estatuto.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

En el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1963 se publicó -

la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmando los principios de los Estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como Derecho Social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas consignadas en el Artículo 123 reconociendo al mismo tiempo el Derecho de Asociación Profesional y limitando de tal manera el Derecho de Huelga que resulta imposible su realización práctica.

Reconocida ya la dignidad de la persona humana del burócrata, como sujeto de Derecho Laboral, de manera que dentro de las acciones de la vida política y social existen Estatutos que proclaman esa dignidad del servidor público y limitan en algo las arbitrariedades de los que detentan el poder político.

Los derechos sociales mínimos de los trabajadores al servicio del Estado descritos en el apartado b) del Artículo 123 Constitucional, son los siguientes:

- a) Jornada máxima de ocho horas;
- b) Descanso semanal;
- c) Vacaciones;
- d) Salario mínimo;
- e) Igualdad de salario a trabajo igual;
- f) Protección del salario;
- g) Escalafón;
- h) Ascensos;
- i) Antigüedad;
- j) Inmovilidad de sus empleos;
- k) Asociación y huelga;
- l) Seguridad social y jurisdicción especial para sus conflictos.

Estos derechos se reglamentan en la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (1)

(1) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México, D. F. 1973. pp. 135, 583, 598 y 597.

"B) Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

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

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso con goce de salario íntegro. Es importante aclarar que a partir de 1973 el trabajador público por cada cinco días de trabajo disfruta de dos días de descanso con goce de salario íntegro.

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de 20 días al año.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos, y en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo fijado para los trabajadores en general.

V. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las Leyes.

VI. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

VII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitud y antigüedad.

VIII. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, cuando se violen de una manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagre.

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

a) Se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales, la maternidad, la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley.

c) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

d) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados.

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

Se denomina trabajador a toda persona que presta un servicio físico e intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido por figurar en las listas de raya de los trabajadores, temporales; y son irrenunciables los derechos que la presente Ley les otorga.

Los trabajadores se dividen en dos grupos: los de confianza y los de base.

Los trabajadores de confianza son aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requieren la aprobación expresa del Presidente de la República, en algunos casos, como son: los Directores y Subdirectores Generales, Jefes y Subjefes del Departamento, Procuradores y Subprocuradores Fiscales, Jueces y Arbitros, Consejeros Agrarios, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Conciliadores e Inspectores de Trabajo, Agentes del Ministerio Público, etc.

Los trabajadores de base no se incluyen en la enumeración anterior, son inamovibles.

Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo, dicho nombramiento deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, servicios que deban prestarse, el carácter de nombramiento; si es definitivo, provisional, o por tiempo fijo.

La base constitucional de la jurisdicción especial del traba-

jo burocrático se consigna en la fracción XII del apartado B) del Artículo 123 de la Constitución que se reproduce nuevamente con fines procesales:

"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, según lo previsto en la Ley Reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".

CONTRATACION INDIVIDUAL

El contrato individual de trabajo, es la forma más sencilla y antigua de contratar, representa el primer esfuerzo por encausar legalmente el ejercicio de la actividad profesional, siendo este contrato producto de un régimen liberal, evoluciona para conformar el contrato colectivo ordinario.

El Artículo 123 de la Constitución y el Artículo 5º de la -- L.F.T. contienen los beneficios mínimos que la Nación Mexicana asegura a todos los trabajadores en ocasión de las prestaciones de servicios y por otra impone una política al Poder Público, consistente en: mejorar, en la medida de lo posible, los mínimos constitucionales. Las consecuencias que se deducen de las características apuntadas son asimismo dos: la Nación no permite que el trabajo humano se desarrolle en condiciones inferiores a las contenidas en la Ley, porque equivaldría a autorizar una forma de vida incompatible con la dignidad de la persona humana y facilitaría la explotación del hombre por el hombre. Pero la legislación que expida el poder legislativo habrá de procurar la superación de los beneficios contenidos en la Ley, a fin de lograr el mejoramiento constante de los niveles de vida de los trabajadores y realizar así la finalidad suprema del Derecho del Trabajo.

Indica el Maestro Mario de la Cueva que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus

normas supletorias. (2)

De lo cual se entiende que para el nacimiento de la relación laboral basta el hecho de la prestación de un servicio personal subordinado, independientemente de la fuente que le dé origen, para que se aplique la Legislación del Trabajo.

Por subordinación se entiende el deber jurídico del trabajador de prestar el servicio de conformidad con las disposiciones vigentes en la empresa y con las instrucciones que en cualquier tiempo dicte el empresario, siempre que en este último caso no se contravengan los mandamientos legales.

FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO

De conformidad con lo expuesto, la relación de trabajo se forma con el simple ingreso del trabajador a la empresa. Los artículos 20 y 21 de la L.F.T. crean una presunción en favor de la existencia de la relación ahí donde exista una prestación de servicios subordinada.

Aunque la Ley ordena que se hagan constar por escrito las condiciones de prestación de servicios, su falta será imputable al patrón, pero la celebración de Contratos Colectivos ha hecho innecesaria esta formalidad, la cual, en todo caso, sirve únicamente para efectos probatorios.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. ART. 56

Se dá esta denominación al conjunto de disposiciones que regulan, por una parte, la cantidad y calidad de trabajo que puede exigir el empresario del trabajador, y por otra, determinan el salario y demás prestaciones que puede reclamar éste de aquél. (Art. 25 L.F.T.)

La energía del trabajador debe ser protegida; tal es el fundamento de las normas que limitan la duración de la jornada de trabajo y determinan los días de descanso y vacaciones.

La Ley fija en ocho horas la duración máxima de la jornada; ir más allá es exigir del trabajador un esfuerzo inhumano, pero los legisladores juzgaron que las actividades durante el día y la noche son diferentes

(2)

Cueva, Mario de la. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Edit. Porrúa. México. 1984. pag. 187.

de ahí que se limite el máximo de la jornada nocturna a siete horas. Los artículos 61 y 62 de la L.F.T. señalan como trabajo diurno el comprendido entre las 6 de la mañana y las 20 horas y el nocturno de las 20 horas a las 6 de la mañana, contemplando también una jornada mixta que comprende un tiempo que no exceda de tres horas y media del periodo nocturno, pues si excede se considera nocturno.

La Ley obliga a las Autoridades del Trabajo a analizar la naturaleza de las distintas actividades y a señalar una jornada menor para todas aquéllas actividades que demanden un desgaste de energía que pueda resultar en perjuicio de la salud del hombre. (Art. 5º, fracción III L.F.T.)

La Ley previene que por la necesidad de ciertas empresas la jornada de trabajo puede únicamente prolongarse cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo requieran, la cual no puede ser nunca mayor de tres horas diarias ni exceder de tres veces en la semana y dicho servicio extraordinario se remunerará con un ciento por ciento al salario que corresponda al horario normal y después de tres horas salario triple.

La experiencia ha comprobado que la limitación de las horas de trabajo diario no es suficiente para reparar las energías gastadas. De esta observación la Ley dispone primeramente el descanso semanal y que por cada seis días de trabajo debe descansar el trabajador un día por lo menos, con la obligación al empresario de pagar al trabajador un salario igual a los días trabajados. (Art. 69).

También la L.F.T. ordena en beneficio del trabajador un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables por el primer año y de dos días laborables más por cada año de servicios. Los contratos colectivos de trabajo han mejorado considerablemente estos mínimos legales.

La L.F.T. introdujo lo que se conoce con el nombre de descanso obligatorio, con la finalidad de dar oportunidad a los trabajadores para conmemorar determinados acontecimientos patrios y algunos otros impuestos por la clase trabajadora o por la costumbre. También en estos días deben percibir los trabajadores el salario que les correspondería de haber prestado sus servicios.

El salario es de las instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo. El es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana dig-

na.

La L.F.T. se ha esforzado en la creación de un sistema de normas que traduzca los principios de la justicia y dé satisfacción a las necesidades de los hombres y de sus familias.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La palabra salario posee un sentido amplísimo, -- pues el salario se integra no sólo con la paga en efectivo, sino además y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la L.F.T. gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, propinas, prestaciones -- en especie, etc.

El salario mínimo es únicamente un punto de partida, el salario menor que puede recibir un trabajador a cambio del servicio que presta, la remuneración menor que puede cubrirse a los trabajadores de la categoría inferior, pero no puede constituir la retribución de los trabajadores de las categorías superiores, porque se rompería el equilibrio entre el salario y el trabajo, ya que y no obstante que la cantidad y calidad de éste son mayores, el salario continuaría siendo el mismo; partiendo de estas -- ideas, el artículo 85 previene que: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo" el principio de la igualdad de salario para el trabajo igual. El art. 86 -- dispone que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La realidad mexicana demuestra que ahí donde existen sindicatos de trabajadores, la determinación de los salarios se efectúa en los contratos colectivos. El tránsito de lo individual a lo colectivo, característico en el derecho del trabajo de nuestro tiempo, ha permitido la elevación constante de los salarios y una determinación más justa de ellos, pues la fuerza de las organizaciones obreras y el arma de la huelga, a la vez que -- constituyen elementos poderosos de igualdad entre los factores de la producción, han superado la debilidad de cada trabajador delante del empresario.

ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo supone necesariamente la coacción de una comunidad obrera.

El contrato colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglate

rra, y así es reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo. Algunos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862 para los tejedores de la lana de Inglaterra.

Nació el contrato colectivo de trabajo por la mentira del contrato individual y a mayor abundamiento porque el Estado se inclinaba abiertamente a proteger al capital y no a la clase obrera; se suponía que el contrato individual de trabajo debía resultar de un acuerdo de voluntades, lo que en realidad no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo y ante esta desigualdad, el Estado no actuaba en favor de los trabajadores y dejaba al obrero libertad absoluta de venderse por el menor salario.

Fue así y con acierto, como se decía que la abstención del Estado era la mayor protección del capital. Por otra parte, ni siquiera existía el contrato individual de trabajo, ya que el empresario formulaba el llamado Reglamento de Trabajo que contenía las condiciones de los trabajos, salarios, jornadas, horas de entrada, descansos y días de vacaciones; reglamento al que tenía que sujetarse el hombre que deseara trabajar a su servicio. El contrato colectivo de trabajo como se dejó asentado, nació para cambiar la economía y romper la farsa del contrato individual de trabajo. El reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, ya que solamente intervenía la voluntad del empresario, por lo que se puede decir que el contrato colectivo de trabajo vino a sustituir al llamado Reglamento de Trabajo y puede considerarse asimismo como una respuesta de la clase obrera al abstencionismo del Estado.

La Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y como consecuencia, el contrato colectivo de trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos y es importante notar que al igual que en Europa, son anteriores los contratos colectivos a la legislación.

En la Constitución de 1917 en su artículo 123 no se hace mención alguna del contrato colectivo de trabajo; en tal virtud durante años sostuvieron algunos sectores jurídicos que no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque el precepto no los había incluido entre las garantías sociales. Pero se afirmó tanto por la Doctrina como por la

Jurisprudencia, que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo de trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que se le debía considerar incluido en el párrafo introductorio de la disposición Constitucio-nal, aparte de que al autorizarse la huelga o reconocerse ésta a los grupos obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva de trabajo.

El contrato colectivo y la asociación profesional obedecen a las mismas razones: cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió en favor del primero, nació la asociación profesional y consecientemente el contrato colectivo de trabajo, por lo que cabe decir que el contrato colectivo obedece a las mismas razones que la asociación profesional.

El contrato colectivo ordinario se presenta como la solución para lograr una mayor igualdad en las condiciones de vida y de trabajo para la clase laborante, ya que cuenta con un alcance mayor, más general e igualitario que el contrato individual.

Este contrato colectivo ordinario tiene como fin primordial - el igualar a los trabajadores en el desempeño de su encargo, procurando no caer en el defecto de crear hombres estandarizados, hombres masa, que ven-gan a constituirse en una simple pieza de maquinaria; ya que la afirmación del artículo 123 Constitucional de que "a trabajo igual, salario igual", debe estar respaldada por la garantía de que a trabajo igual salario igual, - pero a mejor trabajo, mejor salario (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano - del Trabajo), porque de lo contrario olvidaríamos que todo trabajador representa una individualidad y que es sujeto de derechos y obligaciones, cuya - actividad debe ser estimulada de acuerdo con su capacidad y eficiencia.

C A P I T U L O I I

RELACIONES ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL
CONTRATO-LEY: SEMEJANZAS Y CONTRASTES.

SEMEJANZAS.

CONTRASTES.

RELACIONES ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY:
SEMEJANZAS Y CONTRASTES.

Antes de entrar al tema de las semejanzas y contrastes, es necesario mencionar algunos requisitos mínimos que conforman al contrato colectivo ordinario dentro de su envoltura protectora que son el conjunto de normas convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo. (3)

El contrato colectivo de trabajo es un derecho exigible por los sindicatos al sector patronal y debe ser solicitada su celebración y firma por el sindicato titular de los derechos y acreditar su personalidad. Una vez celebrado deberá constar por escrito y registrarse ante la Autoridad competente para la certidumbre de sus condiciones y que sean conocidas por los trabajadores y el Estado y tengan efectos contra terceros en virtud del principio de que el primero en tiempo primero en derechos.

Estos contratos contendrán: Nombre y domicilio del sindicato, empresa o empresas, los cuales no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las que ya existían en vigor dentro de la propia empresa o mínimas legales, tabulador salarial por tiempo indefinido, tiempo determinado o para obra determinada, duración, revisión y terminación, etc., cláusulas de admisión, exclusión, horarios, reglamento interior por el cual se obligan los trabajadores a prestar sus servicios en las condiciones pactadas.

Otra característica del contrato colectivo de trabajo en México, consiste en que es un contrato de empresas y se celebra en relación con un número determinado de empresas, teniendo dentro de ellas un valor absoluto y no puede extenderse a otras que no lo celebraron, pero dentro de la empresa es una fuente de derecho pues si en la empresa trabajan 100 personas y el contrato colectivo se celebra con un sindicato que agrupa a 30 de ellas; los trabajadores restantes que no intervinieron en la celebración del contrato o que incluso se opusieron a su celebración, pueden exigir el cumplimiento de las cláusulas que los beneficien.

(3) Cueva, Mario de la. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II". Edit. Porrúa. 1984. pág. 464.

SEMEJANZAS

Entre el contrato colectivo ordinario y el contrato-ley existen varias semejanzas. Para el Maestro Mario de la Cueva, el contrato-ley es el hermano mayor del contrato colectivo, pues para el nacimiento del contrato-ley primeramente debe existir contrato colectivo ordinario y ser solicitado por más de las dos terceras partes de trabajadores y patronos.

Ambos contratos son consecuencias y requieren de una coali -- sión sindical para su existencia.

Los dos contratos velan por la estabilidad en las fuentes de trabajo y mejoramiento de las condiciones generales de los trabajadores.

El contenido de ambas formas de contratación es muy similar: Nombre y domicilio del sindicato y de la empresa, condiciones generales, sa larios, tiempo de jornada, cláusulas de admisión y separación, capacitación, duración, forma y fecha de revisión.

CONTRASTES

El contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo ordinario contiene grandes contrastes que los diferencia profundamente, ya que el con trato-ley es la máxima evolución en el derecho social obrero que unifica - las condiciones de trabajo y sueldos a nivel estatal o nacional.

La primera gran diferencia entre el contrato-ley y el contra to colectivo de trabajo ordinario consiste en: que para la celebración de - éste último basta que exista una empresa, un sindicato de trabajadores, un derecho de éstos a solicitarlo y la voluntad de las partes.

Mientras que para la existencia del contrato-ley se exigen 3 requisitos: a) Que previamente se hayan celebrado contratos colectivos de - trabajo por las dos terceras partes de los patronos y obreros sindicados en una rama determinada de la industria y en una región económica del país o - en toda la República; conviene hacer notar que no se trata de regiones polí ticas, pues el contrato-ley puede regir en regiones económicas de Estados - distintos si constituyen una sola unidad. b) Una vez celebrados los contra tos colectivos, debe seguirse el procedimiento administrativo marcado por - la ley, que consiste en publicar la solicitud para que los contratos colec tivos sean elevados a la categoría de contrato-ley, convocar por medio de - esa publicación a los trabajadores y patronos interesados, pedir la opinión

del Ejecutivo local si el contrato-ley ha de regir únicamente en una entidad federativa, obtener un dictamen de la Secretaría del Trabajo y conceder oportunidad para que se presenten objeciones. c) El tercer requisito consiste en que el Presidente de la República expida un decreto declarando obligatorio el contrato.

De lo que se entiende que el contrato-ley es fuente formal de derecho objetivo del trabajo y tiene funciones análogas a la ley, pues su observancia es general para todas las empresas o negociaciones que existan o se establezcan en la región, zona o incluso a toda la República y en la industria que se hubiere considerado.

Desempeña el contrato-ley, por tanto, una función semejante a la de la ley y puede, inclusive, extenderse a toda la República, lo que evidentemente le dá el carácter de fuente formal general del derecho del trabajo.

El contrato colectivo puede ser de empresa o de industria y está ligado a una o varias empresas y al desaparecer éstas, desaparece también el contrato de trabajo ordinario.

Mientras que el contrato-ley siempre es de una rama industrial y rige en todas las que existen o puedan existir y se aplica automáticamente a cualquier empresa del ramo que se establezca en la región económica o en toda la República, para una rama determinada de la industria y su revisión es cada dos años.

El contrato colectivo ordinario puede ser de jurisdicción local, en cambio no sabemos de el caso de contratos-ley de jurisdicción local, aunque la Ley sí lo contempla.

Para el nacimiento de un contrato ordinario la ley menciona un mínimo de la existencia de dos trabajadores, para la existencia del contrato ley se requiere una mayoría de las dos terceras partes del total de trabajadores y patrones de una rama industrial y la promulgación del Ejecutivo y su publicación.

El contrato colectivo de trabajo tiene validez únicamente entre las partes que lo celebraron, mientras que el contrato-ley afecta a los terceros que no hubieren intervenido en su formación, pero que se coloquen dentro de la hipótesis.

De lo visto se desprende la gran importancia del contrato-ley

TESIS CON: CALLAS DE ORIGEN

21.21.

y basta saber los beneficios que ha traído dichos contratos a los trabajadores de la industria textil, del azúcar, el hule y de la radio y televisión, así como al sector patronal dando estabilidad y equidad a la industria y evitando la competencia desleal entre empresarios al estandarizar las condiciones contractuales.

Otra gran diferencia para la revisión del contrato ordinario de trabajo en su aspecto salarial basta que el sindicato lo solicite a la empresa a través de la Junta con una anticipación de 30 días antes del vencimiento, mientras que la revisión en el aspecto salarial del Contrato Ley debe ser solicitado con un mínimo de 60 días anteriores al vencimiento por los sindicatos industriales o por los patronos que representen a las mayorías señaladas en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, para la revisión integral de los contratos ordinarios de trabajo el sindicato debe presentar la solicitud ante la Junta con 60 días de antelación a la terminación del contrato y en la revisión del Contrato Ley en su contenido integral, ésta debe ser solicitada con 90 días como mínimo de anticipación al vencimiento por los sindicatos industriales o por los patronos que representen a las mayorías de la rama industrial ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 419 fracción II, LFT) la cual cita a una Convención obrero-patronal y el acuerdo de esta Convención sancionado por el Ejecutivo que ordena la publicación del Decreto de Obligatoriedad en el diario oficial de la Federación, requisitos no necesarios para los contratos de trabajo ordinarios.

C A P I T U L O I I I

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS CONTRATOS-LEY.

LOS CONTRATOS-LEY EN LA INDUSTRIA MEXICANA.

ANTECEDENTES EN MEXICO.

NACIMIENTO DEL CONTRATO-LEY.

EFFECTOS DEL CONTRATO-LEY.

EL DECRETO DE OBLIGATORIEDAD

- a) El decreto del Ejecutivo Federal o Local.
- b) Efectos del decreto.
- c) Efectos del decreto en el ámbito espacial.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS CONTRATOS-LEY

LOS CONTRATOS-LEY EN LA INDUSTRIA MEXICANA

Al evolucionar este contrato colectivo ordinario y ante la necesidad de crear situaciones más generalizadas, lograr una mayor igualdad en las condiciones de vida de los trabajadores y procurar por la unificación y concientización de éstos, nace el contrato-ley como fórmula de contratación mayoritaria, se diferencia de aquel por su diverso ámbito espacial de validez, porque mientras el contrato colectivo ordinario rige las relaciones obrero-patronales en una empresa, el contrato-ley rige estas relaciones en una profesión y en determinada región, y no solamente en ésta sino que su aplicación puede extenderse al Territorio Nacional, es decir, que puede tener vigencia en toda la República, de acuerdo con lo establecido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo que se desprende que el contrato-ley es creado para normar relaciones de trabajo en regiones económicas, donde imperasen iguales o semejantes condiciones de trabajo, no importando para esto la división política de la República Mexicana, ya que para su aplicabilidad esa división política es intrascendente. El contrato-ley puede regir por tanto, en una o más Entidades Federativas o inclusive en toda la República.

ANTECEDENTES EN MEXICO

Cronológicamente la aparición del contrato-ley en México es simultánea a la de los demás países. Podemos afirmar que la doctrina alemana es la que con mayor abundancia ha influido en su creación y desenvolvimiento.

Las primeras manifestaciones relacionadas con el contrato-ley en sus lineamientos formales, no se encuentran determinados, pues son más bien expresiones de carácter empírico. Propiamente fueron reglamentaciones o pactos industriales aislados que pretendían regular las relaciones obrero-patronales en determinada rama de la industria, como fue el caso particular de la industria textil. Su aparición se determinó por las necesidades de regular las condiciones de trabajo para toda una región y para todo un sector profesional.

Fue en el año de 1912 en que se estableció la llamada "Tarifa

Mínima" como resultado de una conferencia celebrada por obreros y patrones de la Industria Textil de toda la República. Sin embargo, no se debe per-der de vista que ya en el año de 1906 hubo manifestaciones que revelaron el deseo de regular de manera uniforme las relaciones entre obreros y patrones de la Industria Textil.

Asímismo tenemos otras manifestaciones relacionadas con el contrato-ley. En Yucatán en el año de 1915, surge una convención inspirada en la legislación que sobre convenciones colectivas establecía Nueva Zelandia. Se formuló el reconocimiento del Estado de Uniones o Federaciones de Industriales para celebrar contrato colectivo obligatorio.

Otro dato sobre el particular, lo encontramos publicado el 13 de enero de 1916, bajo la gobernatura del Gral. Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz. Esta disposición se creó igualmente para aplicarse a la industria textil de ese Estado.

Con el advenimiento de la Constitución de 1917 en la República Mexicana que en su artículo 123 determinó las bases de la legislación la boral, ya reconoce en su fracción XXXI la existencia del contrato colectivo obligatorio. El mencionado artículo otorgaba facultades a los gobiernos lo cales para expedir leyes sobre el trabajo, ciñéndose a las bases en él con-tenidas, sin contravenirlas y fundadas en las necesidades de cada región. Con ello, se dio como resultado una multiplicidad de jurisdicciones, ya que los gobiernos locales quedaban facultados para expedir leyes de trabajo ba-sadas en el artículo 123 Constitucional.

Posteriormente con las reformas a la Constitución General de la República en sus artículos 73 y 123, con el fin de establecer en forma exclusiva la facultad del Gobierno Federal para reglamentar el segundo de esos preceptos y que se promulgaron el 31 de agosto de 1921, dando como re-sultado el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931.

El antecedente legislativo inmediato a la Ley Laboral de 1931, lo encontramos en el Proyecto Portes Gil de Trabajo, el que reconoció espe-cíficamente la existencia del contrato-ley, denominándole y reglamentándolo por este nombre. Sus lineamientos generales ya formaban parte en este pro-yecto como actualmente conocemos a nuestra institución del contrato-ley.

Actualmente en México, encontramos la celebración de contra-tos-ley en las siguientes industrias: "Textil, del ramo del algodón y sus -

mixturas; Textil, del ramo de fibras duras; Textil, del ramo de géneros de -- punto; Textil, del ramo de la lana, seda y toda clase de fibras artificia -- les, listones, cintas, elásticos, cintas bordadas, encajes y similares de la República Mexicana; azucarera, alcoholera y similares de la República Mexica -- na, y Hulera en productos manufacturados"⁽⁴⁾.

NACIMIENTO DEL CONTRATO-LEY

El contrato colectivo obligatorio o Contrato-Ley, lo define el -- Maestro De la Cueva, diciendo que: "es el grado mayor del Contrato Colectivo de Trabajo, al nacer se independiza y dá origen a una Institución con caract -- erísticas propias; una de sus finalidades es conseguir iguales y mejores be neficios a todos los trabajadores para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas -- por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre -- los empresarios, y en una palabra podríamos decir que el propósito del Con -- trato-Ley, es la unificación nacional de las condiciones de trabajo"⁽⁵⁾.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404, define al Contrato Ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de esta -- blecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una ra -- ma determinada de la industria, y declararla obligatoria en una o varias En -- tidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

La Nueva Ley Federal del Trabajo ha dictado una reglamentación le -- gal para el nacimiento del Contrato-Ley; existen dos maneras de formación, -- según se desprende de los textos de los artículos 406 y 415 de nuestra Nueva Ley.

a). El nacimiento del Contrato-Ley según el artículo 406: De acuer -- do con este artículo y siguientes, el nacimiento del Contrato-Ley está suje --

(4) Ley Federal del Trabajo, comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera.

(5) Cueva, Mario de la. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".
Tomo II. Edic. 1985.

to a requisitos de fondo y forma. Los requisitos de fondo son: 1. Que la solicitud de celebración del Contrato-Ley sea hecha por los sindicatos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional, y 2. El requisito que se llama de mayoría y que consiste en que dichos sindicatos agrupen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la industria que se trate.

Estos requisitos muestran que el Contrato-Ley es un acto de mayorias que forman una ley no dictada por el Estado, ya que este contrato surge de las representaciones de las clases sociales.

Para la celebración del Contrato-Ley se exige que lo demande una mayoría de las dos terceras partes de los patrones o trabajadores sindicalizados, pero al celebrarse éste, su fuerza es superior al del contrato colectivo ordinario, ya que se conforma en una norma obligatoria que se hace exensiva no sólo a las dos terceras partes de los patrones o trabajadores sindicalizados que intervienen en su celebración, sino también a la otra tercera parte disidente y a todos los trabajadores que laboran en esa rama de la industria y en la zona o región donde regirá ese Contrato-Ley.

El Contrato-Ley, aunque los tratadistas de esta Institución difieren de opinión, para nosotros contiene los mismos elementos que el contrato colectivo ordinario, ya que cuenta con un elemento obligatorio, aunque este Contrato-Ley al ser declarada su obligatoriedad e impuesto por el Estado, -- cuenta con todas las garantías que corresponden al derecho, el elemento obligatorio del mismo se encuentra en la facultad que tienen las partes de recurrir ante los Tribunales del Trabajo, en defensa de sus miembros o disponer de acuerdo al mismo contrato, de hacer uso del derecho de huelga para exigir su cumplimiento.

Los requisitos de forma: Se entiende bajo el nombre de requisitos de forma, los procedimientos que deben seguirse hasta lograr la declaración de la obligatoriedad del Contrato Colectivo. Dicho procedimiento está señalado en los artículos 407, 410, 411 y 414 de nuestra Ley Federal del Trabajo y en síntesis es el siguiente: 1. La solicitud se dirigirá a la Secretaría -

del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local; 2. Llenado el requisito de la mayoría, en los términos del repetido artículo 406, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Autoridades antes dichas, una vez que a su juicio es oportuna y benéfica la celebración del Contrato-Ley, convocará a una Convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados; 3. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial, periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, señalando el lugar y fecha de la reunión inaugural. La fecha no será señalada dentro de un plazo menor de treinta días; 4. La Convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La Convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente; 5. El Convenio deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores; 6. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el Territorio Nacional.

Cabe indicar aquí nuevamente que la Convención Textil fue el primer Contrato-Ley de nuestro Derecho, era pues natural que no se olvidara el procedimiento que le dió origen y fue precisamente la reunión de una Convención Obrero-Patronal, presidida o auspiciada por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo; ahí se encuentra la partida de nuestra costumbre sobre la formación del Contrato-Ley que la actual Ley Federal a diferencia de la anterior, recoge y la introduce como forma legal directa de nacimiento.

b). Nacimiento del Contrato-Ley según el artículo 415: Al igual — que en la anterior forma, aquí también encontramos que existen requisitos de fondo y forma. Los requisitos de fondo son: 1. Que exista celebrado previamente un contrato colectivo ordinario y, 2. Que el contrato colectivo ordinario haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región.

Los requisitos de forma son: 1. La solicitud hecha por los trabajadores o patrones será dirigida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; 2. Una vez que comprueben los sindicatos y patrones que satisfacen el requisito de mayoría y acompañen a su solicitud copia del Contrato, señalando la Autoridad ante la que esté depositado, la Autoridad que reciba la solicitud ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa; 3. Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o trabajadores pertenecientes a la región determinada de la que se trata, pueden formular oposición motivada contra la aplicación obligatoria del Contrato; 4. Si transcurrido el término de quince días no se ha formulado oposición de parte interesada, el contrato colectivo podrá ser declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a las leyes de interés público, mediante el Decreto que al efecto se expida.

Se prevee el caso de que se llegue a formular oposición por parte de patrones y trabajadores, entonces el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración tanto el expediente como las observaciones y pruebas, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley.

EFFECTOS DEL CONTRATO-LEY

En principio el Contrato-Ley produce los mismos efectos del contrato colectivo ordinario.

El ámbito territorial de validez del Contrato-Ley.— Se ha llamado

a nuestra Institución la Ley de la Profesión, en virtud de que el Contrato-Ley rige a toda una rama de la industria, pudiendo tener vigencia local o -- también extenderse a toda una Entidad o Entidades Federativas o a toda la República, como sucede con el Contrato-Ley que rige a la industria textil, hu- lera, azucarera, listones, radio y televisión, etc., los cuales tienen vali- dez en toda la República Mexicana.

El Contrato-Ley del Trabajo cuenta con un ámbito espacial de vali- dez mayor que el contrato colectivo ordinario, ya que rige en una rama de la industria y bien puede tener vigencia en una región económica de uno o de va- rios Estados o en toda la República, y su vigencia temporal está sujeta a -- las partes, ya que además de la revisión, se cuenta con la prórroga y la re- novación de dicho Contrato.

Se hace notar que el Contrato-Ley tiene todas las características de Ley de la Profesión, y su contenido es inderogable, la vigencia de éste - trae como consecuencia el que no se creen situaciones jurídicas concretas, - sino abstractas, ya que se aplica a toda negociación que exista o se esta -- blezca en la región, de la industria que se hubiere considerado. Por esto, el Contrato-Ley viene a desempeñar una función semejante a la de la Ley, por que puede extenderse a toda la República, lo que viene a conformarlo en fuen- te formal del derecho del trabajo.

El Contrato-Ley es por tanto, el mismo contrato colectivo ordina - rio evolucionado al contrato de la profesión, así como el contrato indivi -- dual del trabajo evolucionó al contrato colectivo ordinario.

Este Contrato-Ley, substancialmente es una norma jurídica generado ra de situaciones de derecho generales, abstractas, impersonales, imperati - vas, permanentes e irrenunciables, susceptibles de modificación y de ser im- puestas coactivamente por el Estado.

Su alcance se extiende a trabajadores y patrones que voluntariamen- te o no se coloquen en la hipótesis normativa que éste contenga; por lo que el Contrato-Ley será aplicable a todo individuo que por alguna circunstancia quede considerado dentro de su ámbito de validez material y espacial, abar - cando así, a empleadores y a asalariados que no hayan intervenido o querido

la contratación, lo que hace considerar al contrato de la profesión como una Ley, ya que sus cláusulas o normas crean situaciones generales, abstractas e impersonales, atributos de la norma jurídica.

El contrato colectivo es un contrato de empresa, en tanto que el Contrato-Ley es un contrato de industria.

De lo expuesto se deduce que cualquier negociación nueva que se establezca dentro del radio de vigencia del Contrato-Ley, queda automáticamente sujeta a las disposiciones de dicho Contrato o subordinado a él; por tal motivo los obreros de esa nueva empresa pueden solicitar la aplicación inmediata del Contrato-Ley.

EL DECRETO DE OBLIGATORIEDAD

a). EL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL

El decreto de obligatoriedad, es una actividad legislativa de reconocimiento que realiza el C. Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, plenamente justificada en virtud del reconocimiento expreso que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo le otorgan.

Nuestra Constitución Política expresa en su artículo 123: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán: XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a... contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa..."

Se observa claramente del precepto citado que nuestra Ley Federal del Trabajo se ciñe estrictamente a lo establecido en nuestra Carta Magna cuando en su artículo 414 nos señala: "El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores."

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria --

considerada, para todas las empresas o establecimientos que existen o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el Territorio Nacional".

Con esto se observa que la base legal de la facultad para declarar la obligatoriedad de un Contrato-Ley, se encuentra en el segundo párrafo del artículo 414 citado de nuestro Código Laboral, misma que también se encuentra reconocida expresamente por nuestra Ley Fundamental en la fracción XXXI del 123, también con antelación citada.

Para reforzar el anterior argumento, el Dr. Mario de la Cueva nos dice, refiriéndose a la licitud de la intervención del Presidente de la República y últimamente del Gobernador del Estado o Territorio cuando declaran obligatorio un Contrato-Ley; que:

"El Presidente de la República participa de la función legislativa mediante la sanción y el veto de la Ley y nada se opone a la facultad que le concede la Ley de Trabajo de juzgar de la oportunidad y conveniencia de extender un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos de una industria y es así, porque el Presidente no crea el derecho, únicamente juzga de la oportunidad de una medida demandada por trabajadores y patronos".

Efectivamente, la autoridad que declara la obligatoriedad de un Contrato-Ley sólo cumple con lo que la Ley Laboral dispone en su artículo 409 al expresar que si "es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley".

Por lo tanto, la actividad que desarrolla el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, es realizar la finalidad esencial del Derecho del Trabajo, pues quiere que la igualdad del hombre ante la Ley, se haga efectiva sea cual fuere el lugar en el que presta sus servicios.

b). EFECTOS DEL DECRETO

Para la exposición del presente inciso es conveniente dividirlo según el siguiente orden de ideas: Las normas contenidas en el Contrato-Ley evidentemente que su cumplimiento y observancia obligará a todos aquellos trabajadores y patronos que lo hubiesen celebrado, es decir, toda vez que el convenio haya sido celebrado por las dos terceras partes de trabajadores y por la misma mayoría de patronos que tengan a su servicio la mencionada -

mayoría y de manera extensiva, aún a aquellos que no habiendo intervenido - en su celebración se encuentran en la zona o zonas, Entidad o Entidades Federativas y establecimientos que existen o en lo futuro se establezcan, en donde se haya decretado la obligatoriedad del Contrato-Ley. En otros términos, a todo trabajador y patrono que pertenezcan a la rama de la industria considerada en el Contrato-Ley.

Un Contrato-Ley, pueda tener vigencia en todo el Territorio Nacional, en cuyo caso, las normas contenidas en el convenio obligarían a trabajadores y patronos que pertenecieran a la rama de la industria a un nivel superior y genérico que tendría efectos en toda la República.

Sin embargo, esta última hipótesis nos parece un tanto difícil en su realización, en virtud de que las condiciones económicas imperantes en nuestro país son disímiles, pues la realidad nos enseña que esas condiciones económicas varían en mucho, ya no sólo de un Estado a otro, sino también entre municipios y en ocasiones hasta de una zona económica a otra. Por esto no creemos posible que un Contrato-Ley pudiese regir en todo el Territorio Nacional para un determinado sector profesional.

c). EFFECTOS DEL DECRETO EN EL AMBITO ESPACIAL

Este punto se encuentra estrechamente vinculado al anterior, empero es importante expresar que los efectos de obligatoriedad del Contrato-Ley en el Derecho Mexicano del Trabajo no se pretende limitar su vigencia - atendiendo a la división política de la República, antes bien, quiere que sus normas protectoras se extiendan a todos aquellos que prestan sus servicios, sin importar el lugar en donde lo hagan. Se justifica esto en razón de que las zonas económicas en cuanto a sus necesidades, no reconocen límites por virtud de la división política.

Por esto, en el ámbito espacial la validez, los efectos del decreto de obligatoriedad, tienen como fundamento la uniformidad de condiciones de trabajo, ya se trate de zonas o zona económica, de Entidad o Entidades Federativas o incluso en todo el Territorio Nacional. Consecuente con este fin, se evita por otro lado la concurrencia desleal entre los empresarios - al contratar la prestación de los servicios en tiempos de crisis.

Concretando, en el ámbito espacial de validez del Contrato-Ley su aplicación rige a trabajadores y patronos pertenecientes a una rama de la industria. Las cláusulas contenidas en ese convenio son de vigencia inme -

diata, pues rigen de pleno derecho las relaciones individuales de trabajo. Asimismo, su contenido es inderogable en los términos que la Ley Laboral fija, pues expresa al respecto en su artículo 417 que:

"El Contrato-Ley se aplicará, no obstante, cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que tenga la empresa celebrado, salvo que aquellas cláusulas o estipulaciones que sean más favorables al trabajador".

Se desprende del precepto citado que la inderogabilidad del Contrato-Ley encuentra su base legal en nuestra Ley de la materia, la cual no sólo decreta la obligatoriedad del Contrato-Ley, sino que también reconoce esa facultad a los ejecutivos locales.

EL CONTRATO LEY EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION

Antecedentes de la Radio

Los primeros antecedentes de la radio en nuestro país, datan de - 1918 en el Distrito Federal, se construye una de las estaciones radiodifusoras más potentes del mundo, en su época, y la más potente en México, la que se localizaba en Chapultepec, Distrito Federal.

En el año de 1921, en la Ciudad de Monterrey, es ahí donde el ingeniero Constantino de Tarnava realiza la primera transmisión radial, con - una potencia de 50 watts, que según reportes recibidos posteriormente, pudo ser escuchada en varios países sudamericanos e incluso llegó hasta Nueva Zelandia.

A fin de conseguir financiamiento para sus transmisiones, el Ing. Tarnava empieza a vender, entre sus conocidos, tiempo para anuncios comerciales y aparatos receptores con el objeto de aumentar el número de radios cuchas, naciendo así la radio comercial en México.

En sus comienzos, esta estación difundía música grabada, pero en 1923, año en que adopta el nombre de "24-A experimental" (correspondiente - al número de autorización que se le asignó), da un paso más adelante y comienza a transmitir música "en vivo".

Mientras tanto, en 1922 surge, en Morelia, Mich., la "7A experimental", otra pequeña transmisora, a cargo del señor Tiburcio Ponce, operando inicialmente con 25 watts de potencia.

En 1923 se contaba con 27 unidades de instalaciones radio-eléctricas para la red nacional y al finalizar ese año, funcionaban ya 4 radiodifusoras comerciales y 3 culturales que controlaba el Gobierno.

A partir de esta fecha la radiodifusión en México se desarrolla - con mayor rapidez.

Es por este tiempo que la entonces SCOP acuerda internacionalmente el uso de un código de identificación para las estaciones de radio, correspondiendo a México las siglas XE, con lo cual estas 2 estaciones recibieron la identificación de XEH la correspondiente al Ing. Tarnava y XEI la estación del Sr. Ponce.

C A P I T U L O I V

EL CONTRATO-LEY EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION.

ANTECEDENTES DE LA RADIO.

ANTECEDENTES DE LA TELEVISION.

EFFECTOS SOCIOLOGICOS DE LA RADIO Y TELEVISION.

LEY FEDERAL DE RADIO Y TELEVISION.

SINDICATOS EXISTENTES AFECTOS AL CONTRATO-LEY,

REGISTRADOS EN LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y

PREVISION SOCIAL.

FORMACION DEL PRIMER CONTRATO-LEY EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION.

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY DE LA RAMA INDUSTRIAL DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION.

DURACION Y REVISION DEL CONTRATO-LEY PARA LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION.

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION.

En 1929 se encuentran ya 17 estaciones comerciales instaladas y 2 culturales de onda larga, hacemos la observación de que hasta esta fecha el Gobierno concedía permisos anuales para el establecimiento de las radioemisoras.

A partir de 1930 el Gobierno otorga concesiones, la primera fue expedida a la estación más importante de habla hispana de toda la América Latina, a la XEW que fue instalada en los altos del Cine Alameda en el Distrito Federal el 18 de septiembre de 1931, desde entonces conocida como la voz de la América Latina desde México, fundada por Don Emilio Azcárraga Vidaurreta, que llevó a la radio a sus más altos niveles de desarrollo y comercialización, creando en 1938 a la XEQ especializada a la transmisión de música mexicana y fundando cadenas de radiodifusoras a nivel nacional como Radio Programas de México en 1941, que se formó con 40 emisoras.

El 15 de diciembre de 1941 se fundó la Cámara Nacional de la Industria de la Radio, primera organización que agrupó a todos los concesionarios del ramo. Posteriormente se convirtió en la Cámara Nacional de la Industria de la Radio y la Televisión, siendo Don Emilio Azcárraga Vidaurreta su primer Presidente.

Por esas fechas se formaron también las primeras organizaciones sindicales de trabajadores, técnicos y artistas de la radio.

Los bajos costos de producción y operación radiofónicos, lo accesible de su señal y la amplitud de su cobertura, le permitieron a la radio mantenerse entre los principales medios de comunicación social.

La radio encontró sus propios caminos y adquirió características informativas, iniciándose así los noticiarios específicamente radiofónicos, con reporteros, redactores y locutores especializados. En los años 50s, -- además el Territorio Nacional quedó cubierto en su totalidad por radiodifusoras.

En 1952 había comenzado a funcionar a gran escala la frecuencia modulada, la cual operó prácticamente sin anuncios durante casi dos décadas.

En 1960 el presidente Adolfo López Mateos envió al Congreso de la Unión la Ley Federal de Radio y Televisión. Esta disposición señala para -

la radio una función social; separa y clasifica la competencia de las Secretarías de Estado en lo que toca a radio y televisión; asigna a las estaciones la obligación de llevar a cabo difusiones educativas, culturales y de orientación social; y establece limitaciones para cierto tipo de programas, por ejemplo los de concurso, que deben ser estrictamente vigilados por el Estado.

En 1962 existían en el país 435 radiodifusoras, de las cuales 422 eran de carácter comercial y 13 de índole cultural. Muchas de las empresas que habían estado operando también en onda corta (frecuencias internacionales) suprimieron o descuidaron sus transmisiones, debido en parte a que las consideraban incosteables. Ante esta situación, en 1969 el Gobierno Federal desarrolló un proyecto para instalar una emisora de alta potencia en frecuencia internacional, y a fines de 1970 comenzó a transmitir, en cinco bandas de onda corta, la estación XERMX-OC, Radio México Internacional, operada desde 1983 por el Instituto Mexicano de la Radio. El principal objetivo de esta emisora es dar a conocer en el mundo las costumbres, las tradiciones, el arte, la cultura y las realidades políticas, económicas y sociales de México.

También en la séptima década el Gobierno otorgó los permisos y apoyó la creación de frecuencias para las zonas y grupos indígenas del país. Se ha procurado que estas emisoras transmitan en los idiomas o dialectos de las etnias de cada región y difundan programas de alfabetización, de preservación de costumbres, de divulgación artística y de capacitación agrícola, laboral e higiénica. La estación más antigua de este tipo es Radio Huayacotla, en Veracruz, que opera desde 1965 y cuyo permiso está otorgado a la Universidad Iberoamericana.

En 1984 México contaba con 875 radiodifusoras distribuidas en la siguiente forma: en amplitud modulada (AM), 631 de corte comercial y 26 de carácter cultural; en frecuencia modulada (FM), 181 comerciales y 8 culturales; y en onda corta (OC), 22 de aquella clase y 7 de ésta.

El 23 de marzo de 1983 el presidente Miguel de la Madrid decretó la creación de 3 institutos: de radio, de televisión y de cine, como apoyo

a la producción y descentralización de las actividades gubernamentales en materia de comunicación. El Instituto Mexicano de la Radio, con personalidad jurídica y patrimonio propios, tiene como objeto operar, de manera integrada, las diversas entidades relacionadas con la actividad radiofónica perteneciente al Poder Ejecutivo Federal. Estas entidades son las radiodifusoras XERPM, XEMP, XEB, XEQK, XHOF-FM, en el Distrito Federal; XELAC, en Ciudad Lázaro Cárdenas; y XERMX-OC, Radio México Internacional, en onda corta. El director general del Instituto es Teodoro Rentería Arroyave.

La Cámara Nacional de la Industria de la Radiodifusión informa que en el país existen 30 millones de radioreceptores; que en 45 ciudades con más de 100,000 habitantes, el 85% de los hogares poseen receptores de radio.

Estos datos demuestran la importancia que tiene la radio como medio de comunicación masiva, la que obtendrá mayor proyección con las últimas instalaciones de telecomunicaciones que se han hecho vía satélites.

Antecedentes de la Televisión

La televisión en México registra sus inicios en 1945, fecha en que Lee de Forest (inventor de los bulbos electrónicos) vino a México y conoció los trabajos de Guillermo González Camarena, quien en 1936 colaboró en los fallidos intentos de la XEFO que ocupando un local del PRM, hoy PRI, luchó por sacar al aire la imagen de televisión; De Forest le alentó y a fines de 1945 González Camarena presentó la primera cámara de televisión construída en México.

El 7 de septiembre de 1946 fue inaugurada la primera estación televisora del país, instalada en un laboratorio experimental de las calles de Havre Nº 74 del Distrito Federal.

En el año de 1949 se autoriza el canal 4 a favor de la empresa Televisión de México, S. A., siendo ésta la primera estación televisora del país, que en el año de 1950 envía sus primeras imágenes con gran éxito, cuando los señores Rómulo O'Farrill y Rómulo O'Farrill hijo, crean la primera estación de televisión comercial, la XHTV, canal 4, misma que contaba con 25 000 watts de potencia para operar.

En el año de 1951 surge la XEW-TV, canal 2, que a la postre ven

dría a ser la primera y más importante estación de televisión mexicana y - las primeras imágenes transmitidas desde los Estudios de XEW-Radio en Ayuntamiento N^o 52, fueron operadas por el ingeniero mexicano Roberto Keny y - el ingeniero americano Killiam.

Don Emilio Azcárraga Vidaurreta, su fundador y dueño, ya preparaba el inmueble que sería la Ciudad del Radio y la Televisión, las instalaciones del gigante Televisión en Av. Chapultepec N^o 18.

El Ing. Guillermo González Camarena, pionero e inventor de la televisión tricromática, obtiene la concesión de un canal de televisión, el cual con la ayuda del Sr. Azcárraga inicia sus operaciones en 1952 como la XHGC canal 5.

En vista de los altos costos de operación que estas estaciones de televisión debían mantener, y de la escasa penetración que tenía esta actividad, muy especialmente en las clases media y baja, por lo gravoso -- que resultaba adquirir un receptor, en 1957 las tres estaciones de televisión deciden unirse y trabajar conjuntamente. Es de esta manera como surge Telesistema Mexicano, S. A., todas trabajando dentro de las instalaciones de Televisión.

Televisión Independiente de México nace en 1969, lanzando al aire su estación XHIM-TV canal 8. Esta televisora dura 4 años operando como tal, ya que en 1973 se une a Telesistema Mexicano, S. A. y de esta nueva fusión surge la organización Televisa, S. A., que hoy conocemos.

Televisa, S. A., modelo de empresa que administra y programa cuatro canales de televisión, concesionados en la siguiente forma: XEW-TV canal 2, a Televimex, S. A.; XHTV canal 4, a Televisión de México, S. A.; -- XHGC-TV canal 5, a Televisión González Camarena, S. A.; y XHIM canal 9, a Fomento Televisivo Nacional, S. A.

Con el nacimiento del Grupo Televisa, los concesionarios asumieron una gran responsabilidad, que en los siguientes 12 años han tratado de cumplir con creces.

Televisa es una empresa ciento por ciento mexicana que mantiene entre sus propósitos el de realizar una comunicación nacionalista y moderna

dría a ser la primera y más importante estación de televisión mexicana y - las primeras imágenes transmitidas desde los Estudios de XEW-Radio en Ayuntamiento N° 52, fueron operadas por el ingeniero mexicano Roberto Keny y - el ingeniero americano Killiam.

Don Emilio Azcárraga Vidaurreta, su fundador y dueño, ya preparaba el inmueble que sería la Ciudad del Radio y la Televisión, las instalaciones del gigante Televisión en Av. Chapultepec N° 18.

El Ing. Guillermo González Camarena, pionero e inventor de la televisión tricromática, obtiene la concesión de un canal de televisión, el cual con la ayuda del Sr. Azcárraga inicia sus operaciones en 1952 como la XHGC canal 5.

En vista de los altos costos de operación que estas estaciones - de televisión debían mantener, y de la escasa penetración que tenía esta - actividad, muy especialmente en las clases media y baja, por lo gravoso -- que resultaba adquirir un receptor, en 1957 las tres estaciones de televisión deciden unirse y trabajar conjuntamente. Es de esta manera como surge Telesistema Mexicano, S. A., todas trabajando dentro de las instalaciones de Televisión.

Televisión Independiente de México nace en 1969, lanzando al aire su estación XHIM-TV canal 8. Esta televisora dura 4 años operando como tal, ya que en 1973 se une a Telesistema Mexicano, S. A. y de esta nueva - fusión surge la organización Televisa, S. A., que hoy conocemos.

Televisa, S. A., modelo de empresa que administra y programa cuatro canales de televisión, concesionados en la siguiente forma: XEW-TV canal 2, a Televimex, S. A.; XHTV canal 4, a Televisión de México, S. A.; -- XHGC-TV canal 5, a Televisión González Camarena, S. A.; y XHIM canal 9, a Fomento Televisivo Nacional, S. A.

Con el nacimiento del Grupo Televisa, los concesionarios asumen - ron una gran responsabilidad, que en los siguientes 12 años han tratado de cumplir con creces.

Televisa es una empresa ciento por ciento mexicana que mantiene - entre sus propósitos el de realizar una comunicación nacionalista y moderna

que sirva a los mexicanos de vehículo de integración colectiva y de enaltecimiento de la vida en común, mediante actividades culturales, de recreación y de fomento económico. Para nutrir de programas a los canales de televisión que administra, cuenta con dos áreas de producción: una en el centro de la Ciudad y otra en la zona sur; en la primera hay 5 estudios y en la segunda se dispone de 6 foros.

Televisa enfrenta el reto de su responsabilidad actualizando continuamente el equipo, por lo que más tardaría el intento de describirlo que éste en cambiar. Se puede mencionar, sin embargo, que se utilizan cámaras de televisión Marconi y Phillips (en color) y que las 8 unidades de control remoto están equipadas con cámaras Thompson y Phillips.

El equipo humano tiene una alta calificación. Durante 1984 Televisa dio trabajo permanente a 7,339 personas, sin contar a los cientos de actores, músicos, coreógrafos, bailarines, cómicos y extras que requiere el elenco de cada programa. En 1983 se produjeron 24,489 medias horas; 20,798 en el área Chapultepec y 3,691 en el área San Angel; y en 1984, 29,200 medias horas, o sean 80 diarias. En promedio se invierten ocho y media horas para producir un programa de 30 minutos. Durante 1983 los foros y estudios se ocuparon 44,469 horas; las unidades móviles 14,237; los estudios de audio 11,713 y el video-tape 190,423, lo que hace un total de 260,842 horas.

Televisa ha mantenido firme su propósito de respetar los lineamientos generales de la fórmula mexicana de televisión, según la cual cada canal y su programación responden a las necesidades fundamentales de los distintos auditorios que atiende. La fórmula y la proyección comunicativa de Televisa fueron expuestas y ampliamente discutidas durante el desarrollo de los 2 Encuentros Mundiales de Comunicación, patrocinados y organizados por Televisa en la Ciudad de Acapulco.

Con el fin de mantener un equilibrio adecuado y poder supervisar lo producido en Televisa, la programación se ha clasificado en 17 géneros que engloban todos los programas que se transmiten a través de los 4 canales: 1. culturales; 2. educativos; 3. escolares; 4. informativos y noticiosos; 5. religiosos; 6. retroalimentación directa; 7. gubernamentales; 8. de

los partidos políticos; 9. dramáticos; 10. musicales; 11. cómicos; 12. de -- concursos; 13. deportivos; 14. series filmadas; 15. películas; 16. infanti - les y 17. de dibujos animados. Esta clasificación genérica se resume para - fines prácticos en dos grandes rubros: a). entretenimiento y b). contenido. Cada mes se realiza un balance para advertir si se están cumpliendo los códi gos señalados y los objetivos previstos.

Los compromisos contraídos con el teleauditorio y con las autorida des del país llevaron a Televisa a diseñar un canal de comunicación estricta mente cultural. Así se originó la nueva estructura del canal 8, hoy canal 9.

Las premisas que inspiraron a la alta dirección de Televisa para - reestructurar este canal fueron, según, quedó expresado en diversos foros na - cionales e internacionales, que "los medios masivos de comunicación, entre - ellos la radio y la televisión, tienen la función de informar, de adecuar, - de difundir la cultura; también la de divertir, sin que ésta sea menos impor - tante. Funciones todas que deben armonizarse y equilibrarse bajo el común - denominador del interés nacional".

En resumen, Televisa y la Fundación Cultural Televisa lograron pla - near un canal regional, capaz de satisfacer con amplitud y eficiencia las ca - racterísticas señaladas. Se comenzó por revisar la experiencia tenida con - la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que ha producido y difun - dido 12,250 horas desde el 27 de junio de 1977 hasta el 25 de marzo de 1983. De ellas corresponden 8,350 horas al programa de divulgación de temas y tópi - cos universitarios y 7,800 medias horas al programa "Introducción a la Uni - versidad".

Cobertura: Los canales 2 y 5 cuentan, cada uno, con una amplia red de estaciones repetidoras distribuidas en casi la totalidad de la República Mexicana. La red del canal 2 comprende 37 estaciones repetidoras y 78 cen - tros emisores. En ambos casos las estaciones alimentan su señal gracias a - estaciones terrenas reorientadas al satélite Intelsat VF-8. Esta red cuenta además, con 12 trasladadores, equipos que emiten la señal a zonas próximas a ciertas estaciones repetidoras. La red de canal 5 comprende 18 estaciones - repetidoras y 11 trasladadores. Completan la red de emisoras 33 estaciones

locales que transmiten la programación de Televisa.

Telehogares: A pesar de las dificultades que entraña precisar el número de telehogares que reciben la señal de cada canal de Televisa, los últimos estudios sobre el particular arrojan las siguientes cifras: Canal 2, - 8.191,060; Canal 4, 3.044,877; Canal 5, 6.477,277; y Canal 8, 3.044,877. Los canales 4 y 9 cubren la zona del Valle de México.

Empresas filiales: El Grupo Televisa, deseoso de brindar una óptima atención al público nacional y de otros países, ha creado varias empresas que refuerzan sus tareas comunicativas. Tal es la razón de organismos como Protele, Cablevisión, Univisión, Galavisión y Televisine, todos dentro del Contrato-Ley de la industria de la Radio y la Televisión.

Protele: Productora de Teleprogramas, S. A., es una empresa que opera por medio de dos divisiones básicas: Exportación de programas para televisión y producción de comerciales y servicios técnicos. La infraestructura de Protele consta de cuatro áreas: un centro de transfer, uno de producción de comerciales, otro técnico y de almacenaje y oficinas generales. Para la empresa trabajan 400 personas. Protele exporta un promedio anual de 25 mil horas de programación, principalmente a América Latina, Estados Unidos, Puerto Rico y El Caribe, y España, Italia y Francia. Protele cuenta con una videoteca considerada como la más importante de la televisión en español; su acervo es de 75 mil horas de programas mexicanos y acontecimientos especiales producidos a partir de 1962. La producción de comerciales de esta filial de Televisa se estima en unos 5 mil anuales.

Cablevisión, S. A.: es un sistema de televisión por cable que cubre la mayor parte de la zona metropolitana de la Ciudad de México. La señal se obtiene de Estados Unidos en su idioma original y se distribuye entre los suscriptores. Para que esto sea posible se utiliza la transmisión de señal vía satélite. La infraestructura de Cablevisión consiste en 5 canales y y más de mil kilómetros cableados en el Distrito Federal y la zona metropolitana.

En el último informe estadístico de la Cámara de la Industria de la Radio y la Televisión se menciona que existen funcionando operadas por di

ferentes empresas, sociedades anónimas y por el Estado un total de 408 Televisoras, sin contar las estaciones repetidoras del Estado y de empresas particulares.

La señal de la programación de Televisa, S. A. para el ámbito internacional se eleva por medio de microondas a los satélites Spencer, Galaxi y el Morelos II, los cuales retransmiten a diferentes frecuencias de las que se conectan las estaciones terrenas por medio de antenas parabólicas en toda la Unión Americana, El Caribe y Centroamérica, siendo estas estaciones filiales de Televisa en los Estados Unidos, 330 de la Cadena Galavisión y 79 de la Cadena Univisión; con un auditorio comprobado de 335,000.000 de tele-espectadores de programación mexicana dentro de los horarios más importantes, por lo que los espectadores hispano parlantes de origen mexicano siguen sintiendo sus raíces y los latino-americanos encuentran un lazo de unión en la programación con artistas, música, noticieros y programas culturales hechos en los estudios de Televisa, S. A., con técnicos mexicanos, músicos, productores, escritores, narradores, locutores, todos nacionales, siendo esto una proyección de México para todos los países hermanos del Continente.

EFFECTOS SOCIOLOGICOS DE LA RADIO Y TELEVISION

Por el poder de difusión y penetración en los hogares y credibilidad de la radio y la televisión, así como también por la variedad, diversión, información y diversas aplicaciones a la enseñanza como son las clases por televisión de primaria, secundaria, preparatoria e incluso clases a nivel universitario y programas culturales, hace que la comunicación trascienda al sistema social, político y económico, por lo que es sumamente importante verlo dentro de un marco sociológico, ya que su trascendencia radica en sus posibilidades informativas y motivadoras las cuales no han sido explotadas aún en toda su extensión.

El problema de los medios masivos de comunicación en los países subdesarrollados, es el no brindar esquemas para interpretar la información que emiten; que no divulgan pautas completas de información que permita al auditorio actuar con una base completa informativa, por estar estos medios

sujetos a una estricta reglamentación gubernamental.

Existen colectividades que, por sus características de clase, exteriorizan una conducta más o menos uniforme frente a los estímulos promovidos por los mensajes de los medios de comunicación.

Los medios masivos de comunicación producen los siguientes efectos:

1. Refuerzan las pautas existentes
2. Pueden crear nuevas convicciones compartidas
3. Pueden cambiar normas pre-existentes.

Los mensajes han puesto énfasis en el estudio de los impactos psicológicos causados por los medios, incluso en la frontera producen aculturación.

Hacemos hincapié en la importancia que en nuestra sociedad tienen los medios de comunicación masiva y que deben cumplir en el desarrollo social, cultural, económico y técnico, ya que éstos son medios de gran trascendencia para activar el proceso del desarrollo integral, vinculando comunidades aisladas y presentando con veracidad la problemática sociopolítica para la realización de los cambios sociales y dando a conocer a los integrantes del conglomerado social nuestra problemática en el desarrollo y buena marcha del país; ya que de esa forma estos medios de comunicación y su tecnología admirable estarán cumpliendo más sus fines de servicio al hombre.

Contando con el sistema más poderoso de los medios actuales de comunicación colectiva, la Radio y la Televisión, siendo el medio más moderno para expandir toda clase de conocimientos entre los grupos humanos más varios y heterogéneos.

LEY FEDERAL DE RADIO Y TELEVISION

El Presidente Adolfo López Mateos expidió el 8 de enero de 1960 la Ley Federal de Radio y Televisión, la cual fue reformada el 29 de junio de 1969 y se reformó nuevamente el día 8 de marzo de 1973 por el Presidente Luis Echeverría.

Esta Ley descansa en la premisa de que corresponde a la Nación el dominio directo de su espacio territorial y, en consecuencia el espacio aéreo y del medio en que se propagan las ondas electromagnéticas en las cuales

se encuentran comprendidos los canales destinados a la radiodifusión y televisión, materia de esta Ley. Dicho dominio es inalienable e imprescriptible. Esta Ley en su articulado dice: El uso del espacio territorial y aéreo, mediante canales para difusión de noticias, ideas e imágenes como vehículo de información y de expresión, sólo podrá hacerse previa concesión o permiso que el Ejecutivo Federal otorgue en los términos de la presente Ley.

Este precepto precisa que las emisoras de radio y televisión sólo podrán funcionar previa concesión por parte del Ejecutivo.

Desde sus inicios la Ley marca la línea de dependencia a la que deberán sujetarse los concesionarios de estos medios.

También encontramos que la radio y la televisión funcionan como una empresa privada, como un organismo estatal, o como un sistema mixto a la vez, si es una empresa privada su manutención económica estará basada en la publicidad comercial; si ésta dependencia es dependiente del Estado, es decir de un organismo estatal, y en caso de ser mixta, será propiedad del Estado el espacio en que se propagan las ondas electromagnéticas y explotación privada, que a su vez se traduciría en un sostenimiento económico basado en la publicidad comercial; o bien explotación estatal y sostén económico mixto, es decir sostenida por el Estado y a su vez por la publicidad comercial.

Los organismos que manejan a estos medios de comunicación de esta forma constituidos, tienen la obligación de pagar impuesto al Estado; ob- teniendo sus ingresos de vender el tiempo de sus transmisiones a las agencias publicitarias.

El Gobierno ha reglamentado la Ley Federal de Radio y Televisión, regulando con esto la frecuencia de los anuncios, lo cual es letra muerta.

SINDICATOS EXISTENTES AFECTOS AL CONTRATO-LEY, REGISTRADOS EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

En la actualidad funcionan en nuestra República 666 estaciones radiodifusoras de amplitud modulada; 206 estaciones radiodifusoras de frecuencia modulada; 29 estaciones radiodifusoras de onda corta y 408 estaciones de televisión, siendo un total de 1309 estaciones las cuales cuentan con permiso o concesión de la Secretaría de Comunicaciones, según el último informe -

(6)

de la Cámara de la Radio y la Televisión.

Esta cantidad de empresas existentes provocó el nacimiento de varias organizaciones sindicales con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a la fecha son:

- Sindicato de Empleados y Artistas de la Cadena Radiodifusora Mexicana. (X.E.W.) N° de Registro 1030, del 12 de junio de 1935.
- Sindicato de Empleados y Artistas de la Radiodifusión del Centro. (X.E.Q.) N° de Registro 1617, del 6 de junio de 1939.
- S.T.I.R.T., N° de Registro 2286, del 27 de octubre de 1947.
- Sindicato Industrial de Empleados de la Radio y Televisión. (Guadalajara), N° de Registro 2751, del 20 de diciembre de 1954.
- Sindicato de Trabajadores de Radio y Televisión, S. A. (Tijuana) N° de Registro 2815, del 21 de septiembre de 1955.
- Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana. (Televisa), N° de Registro -- 2771, del 31 de marzo de 1955.
- Sindicato Industrial de Trabajadores de la Radio y Televisión y Conexos. (Saltillo), N° de Registro 3003, del 3 de marzo de 1960.
- Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Radiodifusora Mexicana. (X.E.X.), N° de Registro 3079, del 1° de agosto de 1961.
- Sindicato Industrial de Trabajadores de Radio y Televisión y Anexos. (Monterrey), N° de Registro 3109, del 3 de enero de 1962.
- Sindicato de Trabajadores de la Compañía Radiodifusora de Coahuila. (Ciudad Acuña), N° de Registro 3315, del 22 de febrero de 1966.

Cada uno de estos Sindicatos tenían celebrado con diversas empresas contratos colectivos con muy variadas condiciones y prestaciones, existiendo gran desorden y explotación en las condiciones laborales y salariales algunas tan bajas que lesionaban a los trabajadores en diversas zonas de la República, todo esto motivado por la desleal competencia entre los empresarios que veían aumentadas sus ganancias en perjuicio de los sueldos raquíuticos y explotación de los trabajadores.

(6)

Informe Anual de la Cámara de la Industria de la Radio y Televisión. 1986.

Estos abusos y competencia entre empresarios dió origen a la soli- citud y nacimiento del Contrato Ley para la industria de la Radio y la Tele- visión, para mejorar e igualar en toda la República Mexicana las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, equilibrando la situación compe- titiva entre los empresarios afectos a esta rama industrial.

Se debe al S.T.I.R.T (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana), el que los trabajadores de la industria de la Radio y Televisión contemos -- ahora con el Contrato Ley que rige las relaciones obrero-patronales.

Actualmente cada uno de estos sindicatos, tienen registrados y de- bidamente firmados contratos colectivos de trabajo, que regulan las relacio- nes obrero-patronales de las empresas a que cada uno corresponden.

FORMACION DEL PRIMER CONTRATO LEY EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION

El Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión tiene como propó- sitos fundamentales, la unificación nacional y estabilidad de las condiciones de trabajo, las mejoras económicas y de las condiciones labora- les de los trabajadores de esa industria y evitar la competencia desleal en- tre las empresas que detentan las concesiones o permisos otorgados por el Go- bierno Federal y que repercutían en los salarios de los trabajadores de esta industria.

El procedimiento que se llevó a cabo para la formación del expe- di- ente previo a la celebración del primer Contrato Ley para la industria de la Radio y la Televisión para toda la República Mexicana se inicia con la so- licitud que el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.T.I.R.T.) dirige al Secretario del Trabajo y Previsión Social, con fecha 25 de abril y 11 de julio de 1975, respectivamente, para que convoque a una Convención Obrero- Pa- tronal para concertar los Contratos Ley; el primero, para la industria de la Radio-Televisión, el segundo, únicamente para la Televisión, ambos con apli- cación en todo el Territorio Nacional, en virtud de representar éste más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados al servicio de la industria en cuestión en toda la República Mexicana. Por lo que el Director

de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social suscribe un oficio dirigido al Director de Trabajo del Departamento de Registro de Asociaciones de la misma Secretaría, en el que le hace saber que el S.T.I.R.T., con fechas 25 de abril y 11 de julio de 1975, respectivamente, solicitan al Secretario del Trabajo y Previsión Social, recibido en la Oficialía de Partes de esa Dependencia en la misma fecha, en representación del interés profesional y habiendo manifestado representar a más de las dos terceras partes de los trabajadores que prestan sus servicios en la rama industrial de la radiodifusión y televisión en el Territorio Nacional, se convoque a una Convención Obrero-Patronal para la celebración del Contrato Ley de la rama industrial citada.

Para el efecto de comprobar si los solicitantes cumplen los requisitos exigidos por el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, - sírvase ordenar se proporcione a este Departamento una lista de los Sindicatos registrados en la rama industrial mencionada, especificando el nombre -- del Sindicato, central obrera a la que pertenecen y Radiodifusoras o Televisoras en las cuales presten sus servicios los trabajadores sindicalizados; - por lo que respecta a las Agrupaciones Patronales, lista de Empresas Radiodifusoras o Televisoras en las cuales desempeñen sus labores los trabajadores sindicalizados agremiados al S.T.I.R.T., Sindicato solicitante de la celebración del Contrato Ley para la Industria de la Radiodifusión y Televisión de vigencia en todo el Territorio Nacional.

El Jefe del Departamento de Asociaciones de la Dirección General de Trabajo, suscribe un oficio con el que dá contestación al anteriormente mencionado, e informa al Director de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto de lo solicitado, anexando a dicho oficio - una relación de todas y cada una de las Agrupaciones Obreras de jurisdicción federal, registradas ante el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, afectas al Contrato Ley para la Industria de la Radiodifusión y Televisión de jurisdicción federal con especificación del número de registro y central obrera a la cual dichos organismos se encuentran adheridos, domicilio social de los mismos, así como de las

Empresas Radiodifusoras o Televisoras en las cuales prestan sus servicios, y número de socios pertenecientes a los Sindicatos solicitantes, así como nombres y domicilios de todos y cada uno de los trabajadores, incorporando a dicho oficio en los tantos útiles necesarios, los datos requeridos para los efectos indicados, más un informe en el que consta que el Sindicato solicitante representa más del 70% de los trabajadores del total de la Industria de la Radio y Televisión, cumpliendo así con los requisitos establecidos por el numeral 406 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, la Dirección de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en atención a la documentación y relación enviada por el Departamento de Registro de Asociaciones y habiendo aportado dos relaciones, en la primera indicando el número de trabajadores del Sindicato solicitante del Contrato Ley y, en la segunda, el total de los trabajadores sindicalizados afectos a la rama industrial de la Radio y la Televisión, determina previa compulsas de una y otra relación si existe o no mayoría de trabajadores sindicalizados asociados a la Agrupación Sindical solicitante del Contrato Ley, una vez que verificó la Dependencia indicada el requisito de mayoría previsto en la Ley de la materia, determinó que sí procede lanzar la Convocatoria.

Esta Convocatoria apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación y en diversos diarios de la Capital de la República, el día 27 de agosto de 1975 y textualmente dice:

"SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. CONVOCATORIA a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que tengan a su servicio trabajadores sindicalizados, afectos a la rama industrial de la radio y la televisión. Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Visto el expediente administrativo N° 12 212(72)/18 legajo, formado en la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con motivo de las solicitudes suscritas por los CC. Rafael Camacho Guzmán y Lic. Netzahualcóyotl de la Vega, por una parte, Secretario General y del Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión --

sión, Televisión, Similares y Conexas de la República Mexicana, y por otra parte el Lic. Gonzalo Castellot M., Secretario General del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión, Similares y Conexas de la República Mexicana, presentadas en esta Secretaría el 25 de abril y 11 de julio de 1975, respectivamente, pidiendo el primero la celebración de un Contrato-Ley para la Industria de la Radio-Televisión, y el segundo únicamente para la Televisión, ambos con aplicación en todo el Territorio Nacional, y

CONSIDERANDO: PRIMERO.- Que siendo el Contrato-Ley el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria, según texto del artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, indudablemente representa un valioso instrumento de mejoría social y de redistribución del ingreso que lo mismo beneficia a los trabajadores igualándolos en las mejores conquistas de las contrataciones colectivas, que a los patrones, evitándoles competencias desleales fundadas en notorias diferencias de las condiciones de trabajo. SEGUNDO.- Que para obtener una mayor productividad, entendida como la capacidad del sistema económico para generar bienestar compartido, la experiencia ha demostrado que los Contratos-Ley son las instituciones jurídicas más adecuadas, por cuanto propician la cooperación solidaria de las empresas para la creación de mecanismos que favorecen el bienestar de los trabajadores y el sano desarrollo de la industria, a través de sistemas de capacitación y adiestramiento. Coadyuvan igualmente a la mejor proporción de la actividad industrial del país...

SEXTO.- En atención a los razonamientos expuestos se considera oportuna y benéfica la convocatoria a una Convención que celebrarán los sindicatos y los patrones de la radio y la televisión, como lo dispone el artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo, supuesto que el requisito previo de mayoría de trabajadores sindicalizados ha quedado comprobado con la documentación presentada, cuyos datos fueron verificados por la Subdirección de Registro de Asociaciones de esta Secretaría, y de la que se desprende que en la solicitud están representadas más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la rama industrial de la radio y la televisión, como lo dispone -

el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, Por lo expuesto y con fundamento además en los artículos 404 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se acuerda: 1º Se convoca a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que tengan a su servicio trabajadores sindicalizados, afectos a la rama industrial de la radio y la televisión, a una Convención Obrero-Patronal para la celebración de un Contrato-Ley de esa industria. 2º Tanto los trabajadores sindicalizados como los patrones de la rama industrial de referencia, deberán acreditar sus delegados a más tardar el día veinte de octubre del corriente año, ante la Dirección General de Convenciones de esta Secretaría. 3º Los delegados obreros tendrán la representación que correspondan al número de sus agremiados mandantes. La representación patronal se computará de acuerdo con el número de trabajadores sindicalizados que tengan a su servicio. 4º La Convención será presidida por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el representante que al efecto designe, señalándose para su instalación el día treinta de octubre del año en curso a las once horas, en el edificio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 5º La Convención formulará su Reglamento e integrará las Comisiones que juzgue convenientes. 6º Publíquese esta Convocatoria en el "Diario Oficial" de la Federación y en los periódicos de mayor circulación de esta Ciudad, por una sola vez. Así lo resolvió y firma el C. Lic. Porfirio Muñoz Ledo, Secretario del Trabajo y Previsión Social. México, Distrito Federal, a 26 de agosto de mil novecientos setenta y cinco.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Porfirio Muñoz Ledo.- Rúbrica".

El día 30 de octubre de 1975, se instala la Convención Obrero-Patronal para la celebración del Contrato-Ley, de la rama industrial de la Radiodifusión y Televisión en el Territorio Nacional, con la asistencia de representantes obreros y patronales de más de las dos terceras partes de los integrantes de esta rama industrial, los que aprobaron credenciales, formularon el Reglamento Interior de Labores de la Convención y designaron las Comisiones que estimaron pertinentes. De dicha instalación de la Convención se levantó el acta correspondiente.

En este primer día inicial de labores, a petición de ambos secto -

res se citó para la próxima Asamblea Plenaria el día 15 de noviembre de 1975, en ese mismo local, al tenor siguiente:

"CONVENCION obrero patronal para la celebración de un Contrato Ley en la Industria de la Radio y la Televisión."

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Dirección General de Convenciones.

CITATORIO

Se cita a las personas que presentaron cartas credencial, para -- asistir a la Convención Obrero Patronal con el objeto de celebrar un Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, a la celebración de Asamblea Plenaria que tendrá verificativo en el local de la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el próximo día diecisiete de noviembre en curso, a los once horas.

México, D. F., a 11 de noviembre de 1975. El Presidente de la Convención, Mauricio Rodríguez R.- Rúbrica".

En la Convención Obrero-Patronal del día 15 de noviembre de 1975, en su período de continuación, para la celebración del Contrato Ley para la Industria de la Radiodifusión y Televisión de jurisdicción federal, se realizaron las siguientes actividades:

- a) Lectura y aprobación del Acta de la sesión anterior
- b) Informes de las Comisiones, Dictaminadora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de Labores de la Convención
- c) Se designó la Gran Comisión de Contratación y Tarifas
- d) Se trataron asuntos generales

El expediente mencionado concluye con los acuerdos que fueron aprobados por el Pleno de la Convención, y se llegó a un convenio, mediante el cual se aprueba el Contrato en los términos preceptuados por la Ley Federal del Trabajo, habiendo solicitado las partes se eleve a la categoría de Contrato-Ley para la Industria de la Radio-Televisión.

El Contrato-Ley de la rama que nos ocupa, entra en vigor por el Decreto del Ejecutivo Federal que en uso de las facultades que le conceden los

artículos 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 414 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, declara Contrato Ley para la industria de la radio y de la televisión, el celebrado por trabajadores y patrones afectos a este ramo industrial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de enero de 1976, el día 1º de febrero del mismo año.

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY DE LA RAMA INDUSTRIAL DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION

El Contrato-Ley de la Radio y la Televisión se encuentra compuesto por 129 artículos, los cuales se encuentran divididos en 3 Títulos, con el siguiente contenido:

Título Primero: Disposiciones generales, éste establece las condiciones generales aplicables al trabajo en la industria de la Radiodifusión y la Televisión.

Título Segundo: Disposiciones específicas, aplicables a la radio, éste título se refiere a las normas aplicables a las condiciones específicas que caracterizan la operación y funcionamiento de las empresas de radio, es decir, las que generan y difunden señales únicamente de sonido, en cuanto -- afecten a la relación Obrero-Patronal.

Título Tercero: Disposiciones específicas, aplicables a la televisión, éste contiene las normas aplicables a las condiciones específicas que caracterizan la operación y funcionamiento de las empresas de televisión, es decir, las que generan y difunden señales de imagen y sonido, en cuanto afectan a la relación Obrero-Patronal.

DURACION Y REVISION DEL CONTRATO-LEY PARA LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION

De acuerdo al artículo 412 fracción III de la Ley Federal del Trabajo y de los artículos 14 y 15 del Contrato-Ley, se establece que éste último tendrá una duración de dos años y que entrará en vigor a partir del día 1º de febrero de 1976.

Lo anterior, indica que a la fecha ha tenido revisiones bianuales en su contenido integral en los años de 1978, 1980, 1982, 1984 y en 1986 y -

revisiones anuales en su contenido salarial de acuerdo al artículo 419 Bis - de la Ley Federal del Trabajo.

Considero de interés tratar brevemente su revisión y contenido del Contrato-Ley vigente a partir del 1º de febrero de 1986 hasta el 31 de enero de 1988.

Así, con una anticipación de más de 90 días al vencimiento del Contrato-Ley (artículo 419 fracción II L.F.T.), con fecha 20 de octubre de 1985 el Lic. y Diputado Gonzalo Castellot Madraza, Secretario General Nacional - del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, - Similares y Conexos de la República Mexicana (S.I.T.A.T.Y.R.) y el C. Miguel Gutiérrez López, Secretario General del Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radiodifusoras Mexicanas, Similares y Conexos, dirigen al Lic. - Arsenio Farell Cubillas, Secretario del Trabajo y Previsión Social, un escrito solicitando en tiempo y forma, la revisión integral del Contrato-Ley de - la Industria de la Radio y la Televisión, cuyo contenido sintetizado es el - siguiente:

"UNICO.- Revisión integral de las prestaciones contenidas en la -- contratación colectiva obligatoria y el tabulador anexo, con un incremento - salarial del 50% (cincuenta por ciento) sobre todas y cada una de las que ac - tualmente devengan los trabajadores afectos a la rama industrial de la radio y la televisión, de acuerdo con el proyecto que será presentado ante la Con - vención obrero-patronal revisora en su oportunidad".

En base a esta solicitud la Secretaría del Trabajo y Previsión So - cial publica la Convocatoria en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de noviembre de 1985 para la celebración de una Convención Mixta Obrero-Pa - tronala Revisora del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión en los siguientes términos:

ACUERDO

I.- Se tiene por presentada en tiempo y forma la solicitud para -- que sea revisado el Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, suscrita por los representantes obreros del Ramo Industrial, para los efec - tos del artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Es de convocarse y se convoca a Patrones y Trabajadores Sindicalizados del ramo industrial, para la celebración de una Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, para los efectos del artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo.

La Convención se instalará e iniciará sus labores el día diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y cinco a las once horas, acto -- que tendrá lugar en el Auditorio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ubicada en Periférico Sur N° 4271".

Acta N° 1 de la Convención Plenaria

El día diecisiete de noviembre de 1985 se instala la Convención -- Obrero Patronal Revisora del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión: Por el sector obrero, por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, los CC. Lic. Netzahualcoyotl de la Vega y su Comité Ejecutivo con la representación de 7,200 trabajadores; por el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana, los CC. Dip. Lic. Gonzalo Castellot M., Jorge G. Abraham, Angel -- Adams Tejeda, Rosendo Gómez Azcona, Baudelio Cruz Escamilla, Enrique Ponce -- de León, Lic. Fernando Mongragón, Angel Alvarez Ibarra, Elías Solorio Aguirre, Alberto Pichardo Hernández y demás miembros de su Comité Ejecutivo, representando a 5,120 trabajadores sindicalizados y de base; por el Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radiodifusoras Mexicanas, Similares y Conexos, los CC. Miguel Gutiérrez López, Leonel Vial C. y Héctor Jaime Mendoza, con la representación de 300 agremiados; por el Sindicato de Empleados -- de Radio, Televisión y Organizaciones Conexas de la República Mexicana, los CC. Javier López González, C.P. Rubén Gómez Anzures y Silvia de la Rosa, en representación de 281 miembros y el Sindicato de Trabajadores de Radio-Televisión, S. A., representando a 38 trabajadores.

La Comisión dictamina que el poder votante en esta Convención, con forme al número de trabajadores de planta o base asciende hasta la fecha, -- distribuidos en la forma citada en el punto anterior, a 12,935 (DOCE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO).

Por el sector patronal asistieron los CC. Guillermo Cañedo Bárcce - nas y Lics. Fernando Yllanes Ramos, José Luis Erosa Vera, Humberto Barbosa - López, Casio Carlos Narváez, Sergio Fajardo Ortiz, Eugenio Pasquel Molinar, Fermín Domínguez, Donosor Guerrero Valdelamar, C.P. Alejandro Gayou Almada y Luis Ignacio Santibañez Flores; acreditando la representación de más de las dos terceras partes del sector patronal.

Enseguida se designaron comisiones para dictaminar credenciales, - redactar el Reglamento Interior de Labores de la Convención, de disposicio - nes generales, de contratación y tarifas en la especialidad de radio, de con - tratación y tarifas en la especialidad de televisión y Comisión de Ordena - ción y Estilo, de lo cual se levantó acta citándose para el día 23 de noviem - bre próximo para la Asamblea Plenaria.

Acta Nº 2 de Plenaria de la Convención Revisora del Contrato-Ley de la Radio y de la Televisión

Esta acta se levanta el día 23 de noviembre de 1985 y dice:

El C. Lic. Mauricio Rodríguez R., Director General de la misma, -- los Delegados acreditados en la Convención Obrero Patronal Revisora del Con - trato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión.

Habiendo certificado los Secretarios de la Mesa Directiva la exis - tencia del quórum, la Presidencia declaró abierta la sesión, bajo el siguien - te Orden del Día: I. Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión anterior.- II.- Informes de las Comisiones Dictaminadora de Credenciales y - Redactora del Reglamento Interior de Labores.- III.- Asuntos Generales.

Dicho documento fue aprobado en sus términos por unanimidad de vo - tos de la Asamblea.

Los Sindicatos: Industrial de Trabajadores y Artistas de Televi -- sión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana y el de Trabajado - res de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, presentaron sendos Proyectos de Reformas al Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, aclarando que no existen entre ellos, diferencias de fondo.

El sector patronal por conducto de los Secretarícos de la Mesa Di-
rectiva recibió los proyectos mencionados, para su estudio.

Acordaron las partes que las Comisiones designadas se reúnan en la
Dirección General de Convenciones para iniciar sus trabajos.

Los integrantes del sector patronal hacen un estudio y discusión -
de las peticiones obreras, citando a una nueva Asamblea para el día 23 de -
enero de 1986.

En la Asamblea celebrada el día 23 de enero de 1986 se informó por
parte del sector empresarial que aún faltaban 26 cláusulas de carácter econó-
mico y con condiciones nuevas por revisar por lo cual el Presidente de la --
Convención Revisora declaró sesión permanente, exhortando a las partes a que
lleguen a un acuerdo.

El día 31 de enero de 1986 se declaró reanudada la sesión y se dió
cuenta de un Convenio celebrado por las partes, en virtud del cual se clausu-
ran los trabajos de la Convención y se dá por revisado el Contrato-Ley para
la industria de la radio y la televisión con vigencia del 1º de febrero de -
1986 al 31 de enero de 1988.

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION

Contrato-Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión

Índice de Contenido

Título I

Definiciones.....	Art. 1º
Contenido del Contrato, Pases y Condiciones de Trabajo.....	Art. 2º
Títulos del Contrato.....	Art. 3º
Partes del Contrato.....	Art. 4º
Administración del Contrato.....	Art. 5º
Reconocimiento al Sindicato Mayoritario.....	Art. 6º
Convenios Singulares.....	Art. 7º
Contratos con Elementos Ajenos al Sindicato.....	Art. 8º
Actores y Músicos.....	Art. 9º
Conflictos Laborales de Elementos Ajenos al Sindicato Administrador.....	Art. 10
Limitación del Patrón en Conflictos Intergremiales.....	Art. 11

Exclusividad de los Sindicatos.....	Art. 12
Domicilio Legal.....	Art. 13
Vigencia del Contrato.....	Art. 14
Modificación o Revisión del Contrato.....	Art. 15
Clasificación de Trabajadores.....	Art. 16
Definición de Clasificaciones.....	Art. 17
Trabajadores de Confianza.....	Art. 18
Promoción a Puestos de Confianza.....	Art. 19
Trabajadores de Planta.....	Art. 20
Requisitos de Ingreso.....	Art. 21
Trabajadores Sujetos a Licencia.....	Art. 22
Vacantes Temporales o Definitivas.....	Art. 23
Derecho a ocupar Vacantes.....	Art. 24
Modificación de Equipo.....	Art. 25
Obligaciones del Patrón.....	Art. 26
Prohibiciones al Patrón.....	Art. 27
Obligaciones de los Trabajadores.....	Art. 28
Prohibiciones al Trabajador.....	Art. 29
Limitaciones en la Labores.....	Art. 30
Causas de Separación.....	Art. 31
Procedimiento de Separación.....	Art. 32
Sanciones Sindicales.....	Art. 33
Sanciones del Patrón.....	Art. 34
Calificación Despido.....	Art. 35
Jornada Máxima de Trabajo.....	Art. 36
Definición Tiempo Extraordinario.....	Art. 37
Orden para Tiempo Extraordinario.....	Art. 38
Pago Tiempo Extraordinario.....	Art. 39
Días de Descanso Obligatorio.....	Art. 40
Pago Días de Descanso Obligatorio.....	Art. 41
Prima Dominical.....	Art. 42

Posibilidad de Cubrir dos Puestos.....	Art. 43
Cambio Temporal de Actividad.....	Art. 44
Vacaciones.....	Art. 45
Calendario y Vacantes por Vacaciones.....	Art. 46
Permisos para ausentarse de sus labores.....	Art. 47
Límite de Permiso.....	Art. 48
Permiso a Funcionarios Sindicales.....	Art. 49
Trabajo Igual.....	Art. 50
Forma de Pago de los Salarios.....	Art. 51
Descuentos sobre Salarios.....	Art. 52
Cuotas de Tránsito y Desplazamiento.....	Art. 53
Constancias de Pago y Descuentos.....	Art. 54
Interrupciones no Imputables al Personal.....	Art. 55
Inscripción Pago de Cuotas y Diferencias F.M.S.S.....	Art. 56
Enfermedades Profesionales.....	Art. 57
Riesgos de Trabajo.....	Art. 58
Reemplazo en Caso de Accidente.....	Art. 59
Accidentes en Lugares Alejados.....	Art. 60
Riesgos de Trabajo en Eventuales.....	Art. 61
Botiquines y Medicinas.....	Art. 62
Seguro de Vida STIRT.....	Art. 63
Seguro de Vida SITATYR, SIEMARM y STIRTIV, S. A.....	Art. 64
Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	Art. 65
Examen Médico Anual.....	Art. 66
Prima de Antigüedad.....	Art. 67
Retiro Voluntario.....	Art. 68
Retiro Voluntario SITATYR, SIEMARM.....	Art. 69
Fomento Deportivo.....	Art. 70
Fomento Cultural.....	Art. 71
Aguinaldo.....	Art. 72
Aguinaldo SITATYR, SIEMARM.....	Art. 73

Reparto Utilidades.....	Art. 74
Prerrogativas Irrenunciables.....	Art. 75
Contratos Colectivos Pre-Existentes.....	Art. 76
Prestaciones y Salarios Mayores deben prevalecer.....	Art. 77
Nulidad de Disposiciones que Contravengan el Contrato.....	Art. 78
Capacitación Profesional.....	Art. 79
Reglamento Interior.....	Art. 80
Cuota Confederada.....	Art. 81
Comisión Nacional de Vigilancia.....	Art. 82
Casas Habitación.....	Art. 83
Boletines Sindicales.....	Art. 84
Gastos Sociales.....	Art. 85
Fondo de Ahorro.....	Art. 86
Jubilación.....	Art. 87

TITULO II

Disposiciones Específicas Aplicables a la Radio

Planta Mínima de Personal de Base en Estaciones Futuras.....	Art. 88
Locutores, Narradores, Relatores de Noticias, Conductores de Programas, Animadores o Reporteros.....	Art. 89
Jornada de Trabajo de Locutores y Operadores.....	Art. 90
Descansos Obligatorios Aplicables sólo a Radio.....	Art. 91
Descansos Semanarios.....	Art. 92
Jornada Roles de Turno y Descansos.....	Art. 93
Grabaciones.....	Art. 94
Pago de Controles Remotos.....	Art. 95
Servicios de Locutores Distinto al Turno.....	Art. 96
Permiso Anual.....	Art. 97
Permisos al Delegado o Funcionario Sindical.....	Art. 98
Cuotas Sindicales.....	Art. 99
Cuota de Tránsito o de Desplazamiento aplicable a Radio.....	Art. 100
Medios de Transporte o Cuotas.....	Art. 101

Gastos Sociales,.....	Art. 102
Transmisión de Boletines Sindicales, Radio.....	Art. 103
Tabulador de Plazas.....	Art. 104

TITULO III

Disposiciones Específicas Aplicables a la Televisión

Trabajadores de Televisión Sujetos a este Contrato.....	Art. 105
Locutores, Comentaristas, Cronistas y Narradores Miembros del Sindicato.....	Art. 106
Locutores, Comentaristas, Cronistas, Narradores y Locutores Eventuales.....	Art. 107
Eventos Especiales.....	Art. 108
Modificaciones en Equipo o Instalaciones.....	Art. 109
Gastos en Controles Remotos.....	Art. 110
Jornada en Controles Remotos y otros Trabajos.....	Art. 111
Labores en Días de Descanso Obligatorio, Rotación.....	Art. 112
Permiso al Delegado o Funcionario Sindical.....	Art. 113
Cuota de Tránsito o Desplazamiento.....	Art. 114
Proporcionar Medio de Transporte.....	Art. 115
Servicio Médico en La Ciudad de México.....	Art. 116
Gastos de Carácter Social.....	Art. 117
Transmisión de Boletines Sindicales.....	Art. 118
Personal Suficiente en La Empresa.....	Art. 119
Horarios para Trabajadores de Vigilancia y Limpieza.....	Art. 120
Ropa de Trabajo.....	Art. 121
Biblioteca Técnica y de Producción.....	Art. 122
Alimentos por Prolongación de Turnos.....	Art. 123
Locales Sindicales.....	Art. 124
Descanso Obligatorio Aplicable a Televisión.....	Art. 125
Productores y Directores.....	Art. 126
Jornada.....	Art. 127
Pago de Descanso Semanal.....	Art. 128
Permiso Anual.....	Art. 129

ARTICULO 1o.- Para los efectos de este Contrato Ley se denominará:

a).- SINDICATO: A la Asociación de Trabajadores que en cada empresa o establecimiento administre este Contrato.

b).- PATRON: A la persona física o moral que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

c).- EMPRESA: A la unidad económica concesionaria de radio o de televisión en que se aplique este contrato.

d).- ESTABLECIMIENTO: A la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante que siendo parte integrante de la concesionaria contribuya a realizar los fines de la empresa.

e).- TRABAJADOR: A la persona física que presta sus servicios al patrón, de conformidad con las disposiciones de este contrato.

f).- CONTRATO: Al Contrato Ley para la Industria de la Radio y de la Televisión.

g).- REGLAMENTO: Al Reglamento Interior de Trabajo que rija en las empresas afectas al Contrato.

h).- INDUSTRIA: La totalidad de empresas o establecimientos de radio y televisión que aprovechen las ondas electromagnéticas mediante la instalación, funcionamiento y operación de estaciones radiodifusoras por los sistemas de modulación, amplitud o frecuencia, televisión o cualquier otro procedimiento técnico posible, para ser recibidas por el público en general.

i).- LEY: A la Ley Federal del Trabajo.

j).- LEY DE LA INDUSTRIA: A la Ley Federal de Radio y Televisión.

ARTICULO 2o.- Este contrato es de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, establece las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en la Industria, normando las relaciones entre los patrones y los Sindicatos, y se aplicará en todas las estaciones de Radio y Televisión que operan, así como en las que en lo futuro sean instaladas en Territorio Nacional.

En consecuencia, este Contrato se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios a dichas Empresas en la operación, elaboración

y producción de programas y demás actividades comprendidas en la definición de Industria.

También será aplicable este Contrato a los trabajadores que intervinieran en grabaciones, filmaciones o transmisiones a control remoto, así como toda actividad que implique traslado de los trabajadores a cualquier lugar de la República o del Extranjero.

ARTICULO 3º.- Este Contrato consta de tres Títulos con el siguiente contenido:

Título Primero.- Disposiciones Generales

Título Segundo.- Disposiciones específicas, aplicables a la radio y,

Título Tercero.- Disposiciones específicas, aplicables a la televisión.

El Título Primero establece las condiciones generales aplicables al trabajo en la industria.

El Título Segundo establece las normas aplicables a las condiciones de trabajo específicas que caracterizan la operación y funcionamiento de las Empresas de Radio, que generan y difunden señales de sonido.

El Título Tercero establece las normas aplicables a las condiciones de trabajo específicas que caracterizan la operación y funcionamiento de las empresas de televisión, que generan y difunden señales de sonido e imagen.

ARTICULO 4º.- Son partes de este Contrato:

a).- Los patrones que integran la industria.

b).- Los sindicatos legalmente constituidos y registrados, formados por los trabajadores que prestan sus servicios a los patrones, que integran la industria.

ARTICULO 5º.- La administración de este Contrato corresponderá en cada empresa o establecimiento al Sindicato mayoritario como representante -

legítimo del interés profesional de los trabajadores, en los términos del Artículo 418 de la Ley.

ARTICULO 6º.- Las partes se obligan a tratar en cada empresa o establecimiento con los representantes debidamente acreditados del Patrón o del Sindicato, todos los conflictos individuales o colectivos que surjan con motivo de la aplicación de este Contrato, del Reglamento o de la Ley y que se relacionen con los trabajadores sindicalizados. El Patrón y el Sindicato se obligan a notificarse por escrito, dichos nombramientos dentro de los cinco días siguientes a su designación.

Sólo se podrán celebrar Convenios entre el Patrón y el Sindicato, para regular situaciones no previstas en este Contrato.

Será facultad exclusiva de la Convención Revisora del Contrato, cualquier cambio de condiciones que impliquen modificación al cuerpo del mismo.

Las disposiciones de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución del trabajo no serán motivo de convenio.

ARTICULO 7º.- Los Convenios singulares serán revisables a solicitud de la Empresa o del Sindicato cuando se modifiquen las circunstancias que les dieron origen.

ARTICULO 8º Cuando el patrón requiera los servicios de trabajadores para la realización de actividades que no sean propias de las que el Sindicato representa, la contratación individual o colectiva que en su caso se celebre, se hará siempre del conocimiento del Sindicato y no afectará la administración del presente Contrato ni la representación exclusiva del interés profesional de los trabajadores afectos al Contrato.

Los Contratos a que se refiere este Artículo deberán constar por escrito y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su celebración y firma, el Patrón se obliga a entregar una copia de los mismos al Sindicato.

El incumplimiento de esta obligación constituye violación de carácter colectivo de este Contrato para todos los efectos legales y contractuales a que - hubiere lugar.

Los trabajadores que presten sus servicios en esas condiciones siempre serán eventuales, por unidad de tiempo o por obra determinada y los Contratos que se celebren con tal motivo de ninguna manera contravendrán los Artículos del presente Contrato.

ARTICULO 9º.- Quedan expresamente excluidos del campo de aplicación -- ción y jurisdicción de este Contrato, los trabajadores Actores y Músicos a - que se refiere el Título sexto, del Capítulo XI de la Ley.

ARTICULO 10.- En caso de conflicto derivado de la aplicación o cum -- plimiento de los Contratos a que se refieren los artículos 8o. y 9o., los -- trabajadores afectos a los mismos sólo podrán recurrir a la suspensión de la -- bores en su especialidad, sin que ello afecte a los trabajadores sujetos a - este Contrato.

Para tal efecto los patrones se obligan a incluir en la contrata -- ción individual o colectiva de dichos trabajadores eventuales, estipulaciones expresas en tal sentido, de no cumplirse con este requisito, se tendrá por - incluida por ministerio de este Contrato, siendo nulo de pleno derecho cual -- quier pacto en contrario.

ARTICULO 11.- Los patrones no podrán intervenir en los conflictos intergremiales, salvo que sean requeridos por autoridad competente.

ARTICULO 12.- Sólo podrán trabajar al servicio de los Patrones los miembros activos del Sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia, cuando el Patrón requiera los servicios de otros trabajado -- res deberá solicitarlos al Sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y éste se obliga a proporcionarlos en el término de setenta y dos horas, pa -- sado el cual, el Patrón podrá contratarlos libremente, siempre que soliciten

su ingreso al Sindicato y sean aceptados por éste.

Se exceptúan de lo anterior, los puestos de confianza y aquellos - a los que se refiere el Artículo Noveno.

ARTICULO 13.- Para la observancia, cumplimiento y demás efectos de rivados de este Contrato, será domicilio legal del patrón y del sindicato, - el que cada parte señale.

ARTICULO 14.- El presente Contrato tendrá una duración de dos años y entrará en vigor el día primero de febrero de mil novecientos ochenta y -- seis, independientemente de su fecha de firma, registro o publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTICULO 15.- Para la modificación o revisión del presente Contra- to, Patrones y Sindicatos, representantes de la mayoría legal de las dos ter- ceras partes, estarán a lo establecido en el Capítulo IV del Título Séptimo de la Ley.

En atención a las diferencias substanciales que existen en la ope- ración y condiciones de trabajo de las especialidades de la Radio y de la Te- levisión, a efecto de que en futuras revisiones o modificaciones a este Con- trato se consideren lineamientos permanentes que normarán tales revisiones o modificaciones cualquiera que sea su índole, se establece en los términos -- del Artículo 411 de la Ley, que en todo caso, se integrarán tres comisiones:

a).- Una para convenir los términos del Título Primero de Disposi- ciones Generales. En ella intervendrán tanto los representantes de las acti- vidades de la Radio y de la Televisión del Sector Patronal como los represen- tantes de los Sindicatos.

b).- Otra para convenir los términos del Título Segundo de Disposi- ciones Específicas Aplicables a la Radio, integrada solamente por los repre- sentantes de los patrones y trabajadores que tengan interés legítimo en di- cha especialidad de la Radio y,

c).- Una más para convenir los términos del Título Tercero de Dis-

posiciones Específicas Aplicables a la Televisión, integrada solamente por los representantes de los patrones y trabajadores que tengan interés legítimo en dicha especialidad de la Televisión.

ARTICULO 16.- Los trabajadores que prestan servicios a los patrones se clasifican en:

- a).- De base o de planta
- b).- Eventuales o transitorios
- c).- Por unidad de tiempo o por obra determinada
- d).- De confianza.

ARTICULO 17.- Los trabajadores se consideran:

a).- Como trabajadores de base o planta, aquellos que presten sus servicios a la empresa en forma regular y permanente por tiempo indeterminado.

b).- Como trabajadores eventuales o transitorios todos aquellos -- que no queden comprendidos en el caso del inciso anterior, aun cuando presten sus servicios en varias ocasiones o períodos de tiempo.

c).- Como trabajadores por tiempo o por obra determinada, a los -- contratados por tiempo previamente señalado, o bien para una obra concreta -- con cuya ejecución termina la relación de trabajo.

d).- Como trabajadores de confianza los que ejerzan funciones de -- dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, quienes tendrán la calidad de representantes del patrón dentro de la empresa o establecimiento, tales como Directores, Gerente General, Gerentes, Subgerentes, Contralores, Contadores, Apoderados, Cajeros y los Secretarios o Secretarias de los mencionados antes, cuando sus funciones se relacionen -- con trabajos personales del patrón o de dichas representaciones, dentro de -- la empresa o establecimiento. En todos los casos la Empresa deberá comunicar sus nombramientos por escrito al Sindicato, dentro de los cinco días siguientes a su designación.

En caso de que, por necesidades del trabajo, el patrón creara nue-

vos puestos de confianza, la empresa se obliga a comunicarle al Sindicato para el efecto de que éste verifique si las funciones que ejecute quien desempeña el trabajo, son propias de un puesto de confianza.

El patrón no podrá cubrir estos puestos con elementos que hayan sido expulsados del Sindicato.

ARTICULO 18.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del Sindicato y las disposiciones del Contrato no les serán aplicables. Las prestaciones que reciban serán cuando menos equivalentes a las consignadas en el presente Contrato.

ARTICULO 19.- Todo trabajador sindicalizado que sea transferido con su consentimiento a un puesto de confianza, dejará de pertenecer al Sindicato.

ARTICULO 20.- Exceptuados los trabajadores eventuales o transitorios, temporales o por obra determinada y de confianza, todos los demás que hayan satisfecho los requisitos para prestar sus servicios serán considerados trabajadores de planta o base desde la fecha de su ingreso.

ARTICULO 21.- El patrón se obliga a admitir a los trabajadores propuestos por el Sindicato, cuando éstos reúnan los siguientes requisitos:

- a).- Tener por lo menos, dieciseis años cumplidos.
- b).- Someterse a examen médico y no padecer enfermedades o lesión que lo incapacite para el desempeño normal del trabajo para el cual ha sido propuesto.
- c).- Presentar certificado de instrucción primaria, cuando menos.
- d).- No haber sido separado de la misma Empresa o establecimiento.
- e).- En su caso, exhibir los certificados, permisos y otros documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio.
- f).- Demostrar su capacidad y aptitud.

ARTICULO 22.- Para trabajar con el carácter de Locutor, Comentarista o Cronista, se requiere certificado en vigor, expedido en los términos de la Ley de la Industria.

Todo trabajador que requiera licencia o permiso en los términos de Ley, deberá exhibirlo al Patrón cuando éste lo solicite.

Cuando a un trabajador se le suspenda su licencia o permiso, los efectos de la relación de trabajo quedarán suspendidos temporalmente en los términos del Artículo cuarenta y dos de la Ley.

Cuando por cualquier circunstancia le sea cancelada al trabajador la licencia o permiso, tal situación constituirá causal de rescisión de la relación de trabajo. Dicha causal sólo operará en el caso de que quede firme la cancelación.

Los trabajadores que cubran la suplencia correspondiente, tendrán el carácter de eventuales.

ARTICULO 23.- El patrón se obliga a informar al Sindicato por escrito y en un plazo no mayor de cinco días, sobre las vacantes definitivas o temporales que se presenten.

Asimismo, notificará al Sindicato los casos de los trabajadores que pasen de un puesto sindicalizado a uno de confianza.

ARTICULO 24.- En los casos de vacantes de plazas sindicales, se dará oportunidad a un trabajador sindicalizado, de la misma empresa, que aspire a ascender de categoría. Tratándose de plazas que tengan suplentes de base, dichos trabajadores tendrán preferencia para ocupar la vacante. En todos los casos los trabajadores deberán demostrar su capacidad dentro de un período de treinta días durante el cual el patrón resolverá oyendo previamente al Sindicato, si pasa a ocupar el nuevo puesto. De no ser así, el aspirante regresará a su puesto de origen y la vacante se cubrirá en los términos de este Contrato.

ARTICULO 25.- Cuando el patrón modifique el equipo, instalaciones

o las condiciones de trabajo éste y el Sindicato convendrán las condiciones de operación para el eficiente funcionamiento de la estación concesionada - respetándose en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 26.- Son obligaciones del patrón:

a).- Cumplir con las que le imponga la Ley, este Contrato, el Reglamento y los convenios singulares.

b).- Cumplir con las disposiciones vigentes que en materia de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene, imponga la Ley, sus Reglamentos y este Contrato.

ARTICULO 27.- Queda prohibido al patrón:

a).- Influir en los trabajadores para que se afilien a otro sindicato distinto al administrador del Contrato en la empresa o establecimiento que corresponda.

b).- Intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato.

c).- Realizar actos contrarios a los derechos que a los trabajadores o al Sindicato otorgan el presente Contrato, las Leyes o el Reglamento.

ARTICULO 28.- Son obligaciones de los trabajadores:

a).- Desempeñar el trabajo con toda la eficiencia y dedicación necesarias, bajo la dirección del patrón o sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

b).- Dar aviso oportuno al patrón o a sus representantes salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que les impidan concurrir a sus labores. Al regresar al trabajo deberán justificar el motivo de su ausencia.

c).- Comunicar al patrón o a sus representantes, las deficiencias o anomalías que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, de la empresa o establecimientos o de terceros.

d).- Cumplir con las disposiciones que este Contrato, las Leyes,-

Reglamentos y Convenios Singulares les imponen.

ARTICULO 29.- Queda prohibido a los trabajadores:

a).- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

b).- Suspender las labores sin autorización del patrón.

c).- Utilizar para uso personal las máquinas, aparatos, micrófonos, automóviles o cualquier equipo, proporcionados por el patrón, los que solamente podrán destinar a los usos que éste determine.

d).- Los demás actos prohibidos por este Contrato, las Leyes y el Reglamento.

ARTICULO 30.- Las obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los trabajadores quedan limitadas a las labores inherentes a su cargo, no debiendo el patrón exigirles el desempeño de otras actividades, salvo que se trate de casos fortuitos o de fuerza mayor establecidos en la Ley o que sean necesarios momentáneamente para la buena marcha de la fuente de trabajo, en el entendido, en este último caso, de que si dicha situación debe persistir por más de una jornada de trabajo, se requerirá acuerdo del Sindicato y el patrón.

ARTICULO 31.- Los trabajadores sindicalizados serán separados de su trabajo por las siguientes causas:

a).- Por exclusión del Sindicato.

b).- Por renuncia al Sindicato, salvo en el caso previsto en el artículo 19 de este contrato.

c).- Por formar o adherirse a otro Sindicato de la Industria, en los términos del segundo párrafo del Artículo 395 de la Ley.

d).- Por las demás causas que establece la Ley.

ARTICULO 32.- En caso de separación de un trabajador, por exclu -

sión o por renuncia al Sindicato, el Patrón lo separará tan pronto como reciba la notificación por escrito del Sindicato.

En caso de aplicación de la Fracción "C" del Artículo 31 que antecede, el Patrón separará al trabajador tan pronto como reciba la notificación por escrito del Sindicato y éste se obliga a reembolsar al Patrón la cantidad que éste se viere obligado a pagar con motivo de la resolución dictada por Autoridad competente, autorizándolo a retener dichas cantidades de las aportaciones que corresponde al Patrón hacer al Sindicato.

La separación en todos los casos enumerados operará sin responsabilidad para el Patrón. Dicho trabajador será sustituido por la persona que proponga el propio Sindicato y adquirirá el carácter de trabajador una vez que llene los requisitos establecidos en este Contrato.

ARTICULO 33.- El patrón aplicará a los trabajadores, sin responsabilidad para él, las sanciones que el Sindicato les imponga, siempre que se le comuniquen cuando menos con tres días de anticipación. Cuando la sanción consista en suspensión de labores, el Sindicato proporcionará inmediatamente al suplente

ARTICULO 34.- El patrón solo impondrá a los trabajadores sindicalizados las sanciones estipuladas en el Contrato, en el Reglamento y en la Ley. El patrón notificará por escrito al Sindicato o a sus representantes dentro de los dos días siguientes, los motivos de la medida disciplinaria, practicándose una investigación en un término no mayor de cinco días contados a partir de la notificación. La medida disciplinaria procederá si en la investigación se comprueba la falta.

ARTICULO 35.- La calificación del despido de uno o varios trabajadores, quedará a cargo de los tribunales competentes, sin perjuicio de que las partes puedan llegar a un arreglo.

ARTICULO 36.- Se establece una jornada máxima de trabajo de cuaren

ta horas a la semana.

ARTICULO 37.- Se considerará tiempo extraordinario el que exceda - de la jornada contractual en los términos de la Ley, del Contrato y demás - disposiciones aplicables.

ARTICULO 38.- Los trabajadores sólo podrán trabajar en tiempo ex - traordinario cuando cuenten con la orden escrita del patrón o su representante, de la cual se enviará copia al Sindicato.

ARTICULO 39.- Cuando por circunstancias extraordinarias deba pro - longarse la jornada de trabajo, ésta no excederá de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán a salario doble.

En los casos en que un trabajador labore un tiempo mayor de nueve horas extraordinarias a la semana a petición del patrón, el tiempo excedente se pagará a razón de salario triple.

ARTICULO 40.- Son días de descanso obligatorio:

El primero de enero, el cinco de febrero, el veintiuno de marzo, - el primero de mayo, el dieciseis de septiembre, el veinte de noviembre, el - veinticinco de diciembre y el primero de diciembre de cada seis años, en que se verifique la toma de posesión del Jefe del Poder Ejecutivo Federal.

ARTICULO 41.- Los trabajadores que laboren en días de descanso - obligatorio, percibirán además de su sueldo normal correspondiente, salario doble por el tiempo que laboren.

Cuando coincidan el descanso semanal con el descanso obligatorio, los trabajadores percibirán salario doble y cuando en este caso sean requeridos por el patrón para prestar sus servicios, percibirán salario cuádruple.

ARTICULO 42.- Los trabajadores que laboran en día domingo en jorna

da normal percibirán además de su salario tabulado una prima adicional del - 30% (treinta por ciento), calculada sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 43.- Cuando se requiera por parte del patrón que un trabajador por necesidades del servicio motivados por casos fortuitos o de fuerza mayor y dentro de su jornada normal tenga que cubrir dos puestos, se le pagará además de su sueldo el salario del otro puesto por el tiempo que tal labor tenga lugar.

ARTICULO 44.- Para el mejor desempeño de las labores, el patrón podrá transferir hasta por ocho días a los trabajadores sindicalizados a su servicio, de su puesto de base a otro igual, similar o superior, aún dentro de sus jornadas diarias, sin perjuicio de su antigüedad, derechos o intereses adquiridos, con el consentimiento del trabajador y previo aviso al Sindicato. Las transferencias definitivas se harán con el consentimiento del trabajador e intervención del Sindicato.

En ambos casos, los trabajadores percibirán el salario asignado al nuevo puesto, no pudiendo en modo alguno ser inferior al que percibían con anterioridad.

ARTICULO 45.- Los trabajadores de planta disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, de acuerdo con la siguiente escala:

- a).- De un año de servicio, siete días laborales.
- b).- De dos años de servicio, diez días laborales.
- c).- De tres años de servicio, trece días laborales.
- d).- De cuatro años de servicio, dieciseis días laborales.
- e).- Después de cuatro años, el período de vacaciones se aumentará en dos días laborales por cada cinco de servicio.

Los períodos de vacaciones se computarán en semanas de cinco días laborales, con pago de siete días, percibiendo los trabajadores una prima equivalente al 50% (cincuenta por ciento) en efectivo, sobre los salarios -

que les correspondan durante su período anual de vacaciones, incluidos sexto y séptimo días.

ARTICULO 46.- Para disfrutar las vacaciones, el Patrón y el Sindicato formularán un Calendario Anual, evitando entorpecer las labores y escalonando los períodos vacacionales para el incremento del Turismo Nacional; - obligándose el Patrón a pagar el importe de los salarios y prima correspondiente 48 (cuarenta y ocho) horas antes de la fecha en que el trabajador empieza a hacer uso de ellas.

Previo acuerdo entre el Patrón y Sindicato, las vacantes que se produzcan con el motivo anteriormente señalado, serán cubiertas con personal sindicalizado, quien percibirá el salario de la plaza que se cubra.

Las vacaciones podrán ser divididas en dos períodos para aquellos trabajadores que tengan derecho cuando menos a catorce días de descanso -- anual, a petición del trabajador y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

ARTICULO 47.- La empresa autorizará a los trabajadores a su servicio para ausentarse de sus labores en los siguientes casos:

- a).- Para desempeñar comisiones accidentales o permanentes de sus Sindicatos o del Estado, en los términos de la Ley.
- b).- Para desempeñar cargo de elección popular.
- c).- Para atenderse en caso de enfermedades y accidentes no profesionales.
- d).- Por alumbramiento de la esposa.
- e).- De defunción del padre, la madre, el cónyuge, los hermanos o los hijos.

ARTICULO 48.- En los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo anterior, los permisos se otorgarán por todo el tiempo que sea necesario; en el caso comprendido en el inciso c), el permiso se otorgará por todo el tiempo que dure la incapacidad del trabajador otorgada por el I.M.S.S.;

en el caso del inciso d), el permiso se otorgará por dos días; y, en el caso del inciso e) el permiso se otorgará por tres días si el deceso ocurre en la población donde esté ubicada la fuente de trabajo, de no ser así el permiso se concederá en función de la distancia y de las facilidades del transporte hasta por una semana en total, incluyendo el o los días de descanso. Los -- permisos relativos a los incisos d) y e) se concederán con goce de sueldo, -- debiendo el trabajador para tal efecto exhibir el certificado de nacimiento o de defunción correspondiente, dentro de los treinta días siguientes de la fecha en que haya ocurrido el nacimiento o deceso.

ARTICULO 49.- El patrón concederá permiso con goce de sueldo a los Delegados o Funcionarios Sindicales para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el Sindicato de conformi- dad con las condiciones establecidas en los títulos II y III de este Contra- to.

ARTICULO 50.- Queda expresamente convenido que en cada empresa o - establecimiento, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condicio- nes de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, sin que se tome en cuenta sexo o nacionalidad, de conformidad con lo que establece - la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional.

ARTICULO 51.- Los salarios de los Trabajadores serán cubiertos con la periodicidad establecida por la costumbre en cada empresa o establecimien- to dentro de las horas hábiles de labor, a los propios trabajadores o a las personas que autoricen mediante poder. El pago deberá hacerse en moneda en curso legal, nunca en cheques o documentos o cualquier otro signo representa- tivo con que se pretenda substituir la moneda.

El pago de las horas extraordinarias y los correspondientes a --- otras prestaciones no integrantes de los salarios de los trabajadores, se hará en la siguiente fecha de pago en que se hubieren generado, salvo los que por contrato o convenio tuvieran señalados fechas determinadas para su pago.

Cuando el día de pago coincida con uno que sea inhábil, los sueldos deberán ser liquidados el día inmediato anterior.

ARTICULO 52.- El salario no podrá retenerse en todo o en parte por concepto de multas o deudas contraídas con el patrón, salvo en los casos de excepción a que se refiere la Fracción I del Artículo 110 de la Ley.

Sobre el salario de los trabajadores, el patrón se obliga a hacer los siguientes descuentos:

- a).- Cuotas sindicales determinadas estatutariamente por el Sindicato.
- b).- Cuotas para el Seguro de Vida de los trabajadores, a que se refiere el Artículo 63 de este Contrato.
- c).- Cuotas para fondo de ahorro.
- d).- Pago de rentas de casas-habitación, en los términos del artículo 151 de la Ley.
- e).- Pago de abonos para cubrir préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda y FONACOT.
- f).- Alimentos en los términos de la Legislación Civil.
- g).- Impuestos sobre salarios.
- h).- Pago de abonos de créditos bancarios otorgados a trabajadores, cuando exista autorización por escrito de éstos y del Sindicato Administrador.

Realizado el descuento a que se refiere este inciso, la empresa, dentro de los siguientes diez días, lo entregará a la representación sindical.

Por lo que se refiere a este inciso, el patrón no será responsable solidario de los adeudos de los trabajadores.

Realizado el descuento a que se refieren los incisos c), d) y h), la empresa, dentro de los siguientes diez días lo entregará a quien corresponda y en caso de retraso, causará a favor del trabajador un interés moratorio del 5% (cinco por ciento) mensual. Tratándose del inciso a), el interés moratorio se causará a favor del sindicato. Tratándose del inciso e), los -

pagos se efectuarán al vencimiento correspondientes de la obligación y de no hacerse así, se causará un interés moratorio del 5% (cinco por ciento) mensual, a favor del trabajador.

ARTICULO 53.- El patrón se obliga a descontar y entregar al Sindicato, las cuotas de tránsito o desplazamiento de los trabajadores que tengan la calidad de transitorios o eventuales o que desplacen según el caso, a trabajadores de base y que no siendo miembros del sindicato, con previa autorización de éste, presten servicios a la empresa.

Realizado el descuento, dentro de los siguientes diez días, la empresa lo entregará al Sindicato y en caso de retraso, se causará un interés del 5% (cinco por ciento) mensual.

ARTICULO 54.- El patrón se obliga a entregar a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, cada día de pago, constancia en la que especifique los conceptos de pago y de descuentos efectuados a cada uno de ellos. El patrón entregará al Sindicato dentro de los siguientes cinco días de la fecha de pago, por conducto de su representante, copia de la nómina de pagos y descuentos efectuados a dichos trabajadores, así como los comprobantes de cantidades entregadas en favor de los propios trabajadores al INFONAVIT, FONACOT, y pago de abonos de créditos bancarios otorgados a los mismos de conformidad con el Artículo 52 inciso h). La empresa en los términos de los Artículos 80, 81, 82, 83 y demás relativos y aplicables de la Ley del Impuesto sobre la Renta, entregará al trabajador la información conducente para cumplir con sus obligaciones fiscales.

ARTICULO 55.- En caso de transmisiones simultáneas, diferidas oficiales, programas especiales o controles remotos o cuando se provoque una interrupción no imputable al personal, el patrón pagará a los trabajadores en turno su salario íntegro por el tiempo correspondiente.

ARTICULO 56.- El patrón se obliga a mantener inscritos a sus trabaja

jadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a continuar pagando íntegramente su cuota y la de los trabajadores. Asimismo, liquidará los primeros tres días de incapacidad en un 100% (cien por ciento), y del cuarto día en adelante las diferencias de salarios que resulten entre lo que marca la Ley del Seguro Social y el presente Contrato, hasta por un término de ciento ochenta días por año, contados a partir de la primera incapacidad.

ARTICULO 57.- Los patrones aceptan que además de las enfermedades profesionales consignadas en la Ley se considerarán como tales, para los locutores, narradores, cronistas, relatores de noticias y comentaristas, las afectaciones de la voz y de las vías respiratorias y para todo el personal las de los ojos y oídos, cuando sean consecuencia del desempeño de su trabajo.

ARTICULO 58.- Todo lo relativo a accidentes y enfermedades de trabajo quedará sujeto a las disposiciones contenidas en la Ley, la Ley del Seguro Social y las de este Contrato.

ARTICULO 59.- Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo algún trabajador no pueda volver a ocupar el mismo cargo que desempeñaba, el patrón previo acuerdo de las partes utilizará sus servicios en algún otro puesto que sea consecuente con su estado física, en la inteligencia de que el sueldo que perciba el trabajador, no podrá ser inferior al 80% (ochenta por ciento) del que disfrutaba antes de producirse el riesgo, ni más bajo que el mínimo estipulado en este Contrato.

ARTICULO 60.- En caso de ocurrir cualquier riesgo de trabajo o enfermarse un trabajador, cuando se encuentre laborando en un lugar donde no se disponga de servicios médicos o del Seguro Social, el patrón se obliga a transportarlo al lugar más cercano donde pueda dársele apropiada atención médica. Todos los gastos que se originen por concepto de transporte, atención médica y en su caso, estancia u hospitalización y medicinas serán a cargo --

del patrón.

ARTICULO 61.- Para los casos de riesgo de trabajo que sufran los -
trabajadores eventuales, se estará a lo dispuesto en las leyes aplicables.

ARTICULO 62.- La Empresa se obliga a instalar botiquines con las -
medicinas y útiles indispensables para primeros auxilios.

Asimismo, proporcionará a los trabajadores las medicinas que re --
quieran para su atención en el caso de que no les sean proporcionadas por el
Seguro Social, siempre que se justifique la necesidad de éstas.

ARTICULO 63.- En aquellas empresas en las que el Sindicato Administrador
sea el STIRT, el Patrón se obliga a tomar y a mantener vigente para -
todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, el Seguro
de Vida Colectivo que contrate el Sindicato. La suma asegurada será de ----
\$1,000,000.00 (un millón de pesos 00/100 M.N.), en caso de muerte natural y
de \$2,000,000.00 (dos millones de pesos 00/100 M.N.), en caso de muerte accidi
dental.

Para tal efecto se pagará una prima semestral por anticipado de --
\$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.), por cada uno de los trabajadores -
asegurados. Esta prima se integrará con una aportación semestral de -----
\$1,500.00 (un mil quinientos pesos 00/100 M.N.), de cada trabajador y el resta
de la prima correrá a cargo de la empresa, la cual descontará a cada traba
jador mensualmente su aportación en forma proporcional.

En caso de muerte del trabajador cuyo seguro no esté vigente por -
falta de pago de la empresa, ésta cubrirá el total del mismo dentro de los -
treinta días posteriores al fallecimiento, y de no hacerlo así, cubrirá adici
cionalmente una cantidad igual a la tasa de interés bancario vigente.

ARTICULO 64.- En aquellas empresas en las que el sindicato administrador
sea el SITATYR, el SIEMARM o el STRTV, S. A., el patrón se obliga a -
contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindica

calizados a su servicio, póliza de Seguro de Vida Colectiva, cuya suma asegurada será de \$1,050,000,00 (un millón cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), en caso de muerte natural y de \$2,100,000,00 (dos millones cien mil pesos 00/100 M. N.), en caso de muerte accidental, pagando el patrón íntegramente la prima que resulte.

En caso de muerte del trabajador cuyo seguro no esté vigente por falta de pago de la Empresa, ésta cubrirá el total del mismo dentro de los treinta días posteriores al fallecimiento y, de no hacerlo así, cubrirá adicionalmente una cantidad igual a la tasa de interés bancario vigente.

ARTICULO 65.- En cada una de las empresas o establecimientos, se formará una Comisión Permanente de Higiene y Seguridad integrada por Representantes del Patrón y del Sindicato, quienes se encargarán de vigilar lo relacionado con las disposiciones sobre la materia. Las partes podrán asesorarse por el México de la negociación o por uno designado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTICULO 66.- El patrón se obliga a que se practique a sus trabajadores un examen médico anual y los trabajadores se obligan a someterse al mismo.

ARTICULO 67.- Los trabajadores sindicalizados de planta tendrán derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio que se pagará a los trabajadores que sean separados por causa justificada y en este caso si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo para efectos del pago de la prima de antigüedad.

II.- Los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente, tendrán derecho a una prima de antigüedad consistente en catorce --

días de salario por cuota diaria por cada año de servicio,

Para los casos de retiro voluntario y fallecimiento se estará a lo dispuesto en el Artículo 68.

ARTICULO 68.- En los casos de retiro voluntario de los trabajado - res que tengan una antigüedad de ocho años al servicio de la empresa, ésta - les pagará una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por - cuota diaria, por cada año de servicio, y en los casos de los trabajadores - que tengan una antigüedad de nueva años o más de servicios se les pagará una prima de antigüedad equivalente a quince días de salario por cuota diaria, - por cada año de servicio.

La solicitud de retiro se hará por conducto del Sindicato por lo - menos con veinte días de anticipación a la fecha fijada para la separación - voluntaria.

Para el pago de la prima se estará a las normas siguientes:

A).- Si el número de trabajadores que se retiren dentro del térmi - no de un año no excede el 10% del total de los trabajadores de la Empresa, - el pago se hará en el momento del retiro.

B).- Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año si - guiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de tra - bajadores mayor del 10% se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigü - edad y podrán diferirse para el año siguiente el pago que corresponda a los - restantes trabajadores.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima a que se refiere este Artículo se pagará a sus beneficiarios.

ARTICULO 69.- A los trabajadores afiliados a los Sindicatos SITATYR y SIEMARM se les cubrirá una prima de antigüedad equivalente a doce días por cada año de antigüedad del primero al octavo y de catorce días del noveno en adelante. En ambos casos, dicha prima se pagará a razón del último salario

percibido por cuota diaria. Las limitaciones establecidas en el artículo anterior, no serán aplicables a los trabajadores de los Sindicatos mencionados.

ARTICULO 70.- Para el fomento de las actividades deportivas, la Empresa se obliga a dar toda clase de facilidades a los trabajadores sindicalizados, para que puedan llevarlas a cabo sin interferir las actividades de la propia Empresa.

Esta proporcionará los uniformes y accesorios necesarios para la integración de uno o varios equipos deportivos formados por elementos a su servicio, según el número de trabajadores que laboren en ella.

La organización de esta actividad estará a cargo del Sindicato, -- quien deberá ponerse de acuerdo con la Empresa respecto del costo y pago de los uniformes y accesorios, dentro de los 60 días siguientes al requerimiento del Sindicato.

ARTICULO 71.- Para el fomento de las actividades culturales, las empresas cubrirán, por conducto del Sindicato, la suma de \$18,000.00 (dieciocho mil pesos 00/100 M.N.) anuales a cada uno de los trabajadores sindicalizados de base, debiendo llevarlas a cabo sin interferir con las labores de la empresa.

En el caso del STIRT el monto de esta prestación se cubrirá en tres exhibiciones a razón de \$6,000.00 (seis mil pesos 00/100 M.N.) cada uno, los días 31 de mayo, 30 de septiembre y 31 de enero de cada año; los trabajadores de base sindicalizados que no hubieren laborado un período de cuatro meses completos, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho lapso. Cada trabajador sindicalizado percibirá esta prestación de la empresa donde tenga su base, de igual modo percibirán también esta prestación, los suplentes de base.

Las modalidades de esta prestación, tratándose de los trabajadores sindicalizados miembros del SITATYR, SIEMARM y del STRIV, S. A., serán convenidas por empresas y sindicatos.

Por tratarse de una prestación general aplicable para los trabaja-

dores afiliados a los Sindicatos arriba indicados que tienen el carácter de previsión social, el Sindicato expedirá a cada empresa el recibo correspondiente.

ARTICULO 72.- Los patrones se obligan a pagar a sus trabajadores - un aguinaldo anual que deberá ser cubierto a más tardar el día 10 de diciembre equivalente a veinticinco días de salario. Quienes no hayan cumplido un año de servicio en tal fecha, deberán percibir la cantidad que corresponda - proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTICULO 73.- A los trabajadores afiliados a los Sindicatos SITATYR y SIEMARM por las condiciones particulares de contratación superior que tienen en la actualidad, se les cubrirá el aguinaldo anual sobre la base de --- veintitres días de salario.

ARTICULO 74.- Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa, ésta se obliga a entregar a los representantes del Sindicato en cada fuente de trabajo, en los términos de Ley, - una copia de su declaración anual del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas presentada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Asimismo, en caso de que se formulen o no objeciones por parte de los trabajadores o del Sindicato, la Empresa se obliga a liquidar las cantidades que les correspondan por dicho concepto, dentro de los quince días siguientes a la fecha - en que reciba por escrito la comunicación en que los trabajadores manifiesten su aceptación o inconformidad.

Si la Autoridad competente modificara posteriormente el monto de la utilidad gravable, se hará un reparto adicional del ejercicio de que se trate, cuando se agoten los recursos de Ley y la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores; todo esto en los términos del - segundo párrafo del Artículo 122 de la Ley.

ARTICULO 75.- De conformidad con la Fracción XIII del Artículo 5º,

de la Ley, los derechos y prerrogativas consignados en este Contrato en favor de los trabajadores, así como los derechos de los Sindicatos son irrenunciables.

ARTICULO 76.- Cuando los Contratos Colectivos preexistentes contengan condiciones más favorables para los trabajadores y el Sindicato, éstas prevalecerán.

ARTICULO 77.- En aquellos casos en que se hayan estipulado previamente condiciones, salarios y prestaciones en favor de los trabajadores, que resulten superiores a los que consigna el presente Contrato, prevalecerán -- aquéllos y los patrones estarán obligados a respetarlos y cumplirlos. Para los casos no previstos regirán las disposiciones establecidas en la Ley.

ARTICULO 78.- Este Contrato se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario, contenida en el Contrato Colectivo que el Patrón tuviere celebrado con anterioridad.

ARTICULO 79.- La empresa proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores sindicalizados, conforme a los planes y programas que formulen de común acuerdo el sindicato y la empresa una vez que éstos sean aprobados por la Secretaría del Trabajo, a través del organismo correspondiente, en los términos de Ley.

Los planes y proyectos se estructurarán conforme a los criterios que determine la propia Secretaría del Trabajo y muy especialmente el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria de la Radio y de la Televisión, el que propondrá sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo.

Para el efecto señalado, patrón y sindicato pondrán en marcha los planes nacionales de capacitación y adiestramiento para la industria, en sus ramas de la Radio y de la Televisión, dentro de los noventa días siguientes a la fecha en que sean aprobados por la autoridad correspondiente.

Corresponde a la Comisión Nacional de Vigilancia, conjuntamente con el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria y la Comisión Mixta en cada empresa, la supervisión y vigilancia del cumplimiento de la obligación relativa a la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, en la siguiente forma:

1o.- Que se impartan los programas de capacitación y/o adiestramiento de acuerdo a las necesidades previamente detectadas.

2o.- Que los trabajadores seleccionados se obliguen a asistir a los cursos y programas de capacitación y/o adiestramiento para los que sean requeridos y a colaborar en el desarrollo de los trabajos que se les encomienden en ellos, obedeciendo las instrucciones y ejecuciones que les señalen las unidades capacitadoras.

3o.- Que los trabajadores, al terminar su curso de capacitación y/o adiestramiento, se sometan al examen de evaluación de conocimientos y aptitudes que formule la Unidad Capacitadora y de que se les entregue la constancia de conocimientos y aptitudes aprobada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 80.- El patrón, conforme a los planes y sistemas de capacitación y/o adiestramiento, dará facilidades para que sus trabajadores practiquen en puestos de mayor desarrollo profesional. El patrón y el Sindicato a través de sus respectivas representaciones en cada empresa o establecimiento, adecuarán el Reglamento Interior de Trabajo.

ARTICULO 81.- El patrón pagará \$80.00 (ochenta pesos 00/100 M.N.) anuales por cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, que pertenezcan a la Confederación de Trabajadores de México, cantidades que deberán remitirse a las Oficinas del Sindicato dentro de los primeros quince días del mes de enero de cada año.

ARTICULO 82.- La Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, estará pre-

sidida por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e integrada por los representantes patronales y representantes obreros que no excederán de seis por cada sector, pudiendo designar sus respectivos su pl en tes, sujetándose a los siguientes puntos:

PRIMERO.- Los miembros de la Comisión durarán en su encargo dos -- años, pero podrán ser revocados en cualquier tiempo por las organizaciones -- que los hayan designado. Los representantes de la Comisión estarán debida -- mente retribuidos, en la inteligencia de que tal retribución, así como los -- gastos generales de la Comisión, serán sufragados por las empresas afectas -- al Ramo Industrial de aplicación del Contrato.

Para el sostenimiento de la Comisión, todos y cada uno de los pa -- trones quedan obligados a pagar mensualmente, dentro de los diez primeros -- días de cada mes la cantidad que se determine por la Cámara Nacional de la -- Industria de la Radio y Televisión, la cual deberá comunicar en la forma que considere más idónea la cantidad que deberán pagar los patrones por este con -- cepto.

El incumplimiento de la obligación de pago contenida en esta cláu -- sula constituye violación de carácter colectivo de este Contrato, para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar. El patrón moroso paga -- rá al ser requerido por la Comisión, independientemente de las cantidades in -- solutas una cantidad equivalente al tres por ciento mensual sobre las mis -- mas. Estas cantidades serán aplicables a la Comisión para sufragar los gas -- tos de la misma. Para la administración del Fondo creado para el sosteni -- miento de esta Comisión, se constituye un Comité de Finanzas, integrado por cinco representantes del Sector Patronal, quienes tendrán a su cargo la admi -- nistración del Fondo y el pago de la retribución de los representantes y de -- más gastos que origine la Comisión. Los miembros de este Comité de Finanzas serán ex-oficio el Presidente y los cuatro Vicepresidentes del Consejo Direc -- tivo de la Cámara Nacional de la Industria de la Radio y Televisión en fun -- ciones.

SEGUNDO.- Son funciones de la Comisión Nacional de Vigilancia las siguientes:

I.- Vigilar el estricto cumplimiento del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y de Televisión.

II.- Conocer, ya sea de oficio o a petición de parte:

a).- El número de la concesión otorgada por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes precisando la operación de la estación, sea de Radio o Televisión.

b).- La relación de personal que labora en la empresa y que sea - afecto al Contrato, precisando aquéllos que sean trabajadores de planta y - aquéllos que sean eventuales y suplentes y la remuneración que perciban.

III.- Consignar ante la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que encuentren se hayan cometido a este Contrato y gestionar ante la propia Dirección la aplicación de la sanción adecuada a la violación cometida.

IV.- Formular la denuncia o querrela que sea procedente en contra de quien resulte responsable de la comisión de algún delito con motivo de - las violaciones a este Contrato o la Ley.

V.- Practicar visitas a las Estaciones ya sean de Radio o de Televisión que regula el Contrato, haciéndose acompañar de así considerarlo conveniente en tales diligencias, con Inspectores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

VI.- Expedir el Reglamento Interior que regule su funcionamiento.

VII.- Las demás inherentes a su función de organismo de vigilancia del cumplimiento del Contrato.

TERCERO.- Tomando en consideración los daños que puedan ocasionar las violaciones al Contrato-Ley de la Industria y que afecten el interés colectivo de los trabajadores, a los propios trabajadores, a los industriales y a la economía nacional, la Comisión solicitará, en su caso, la colaboración de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Gobernación, Educación Pública, Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

CUARTO.- La negativa de una empresa para permitir la inspección - que ordene practicar la Comisión o la negativa de la misma a proporcionar -

a dicha Comisión los documentos que le sean solicitados para comprobar si está cumpliendo con las disposiciones del presente Contrato, establecerá presunción de violación al Contrato y por lo tanto, la Comisión solicitará la intervención de las autoridades correspondientes.

QUINTO.- Las empresas de Radio y/o Televisión, deberán proporcionar, bajo protesta de decir verdad a la Comisión Nacional de Vigilancia, por conducto de la Dirección de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los datos precisados en el punto tercero, inciso II y demás siguientes:

a).- Fotocopias de las manifestaciones del Impuesto sobre Productos del Trabajo, del Impuesto sobre la Renta de sus trabajadores, así como de la de pago de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes al mes anterior de la fecha de su presentación.

b).- El Sindicato Administrador del Contrato en cada Estación de Radio o de Televisión deberá enviar a su vez los informes precisados en el inciso II, Fracción B del punto segundo en cuanto a trabajadores sindicalizados se refiere.

En el caso de incumplimiento de lo precisado en este artículo o a petición de parte interesada, la Comisión solicitará de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, comisione a Inspectores Federales del Trabajo para que obtengan los informes o bien verifiquen los proporcionados por las empresas. La Comisión, a su vez, podrá verificar mediante visitas los informes recibidos o investigar los faltantes, debiendo en el caso de constatar falsedad o violación al contrato, solicitar la imposición de la sanción correspondiente y asimismo, dentro del plazo indicado en este punto, solicitará de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sirva proporcionarle copias de los convenios celebrados ante ella por empresas y sindicatos que guarden relación con este Contrato.

SEXTO.- Sin perjuicio de lo que, en su caso, establezca el Reglamento Interior que expida la Comisión, el funcionamiento de ésta se regirá por las siguientes reglas:

a).- El Presidente de la Comisión podrá delegar parcial o totalmen

te sus funciones en el Secretario de la misma, o en el Inspector Federal del Trabajo o Técnico de la Secretaría que en cada caso se designe, o bien podrá sin delegar facultades hacerse acompañar por alguno o algunos de éstos cuando lo juzgue adecuado para la más efectiva práctica de una visita.

b).- Se consideran días y horas hábiles para la práctica de visitas de la Comisión a las Estaciones de Radio y Estaciones de Televisión sujetas a la aplicación de este Contrato-Ley en razón de su actividad, todos los días del año, debiendo regularmente practicarse las visitas periódicamente - en los días que señale la Comisión en su Reglamento, sin perjuicio de efectuar otras de carácter extraordinario o urgente cuando lo juzgue pertinente la Presidencia, o a solicitud de cualquiera de los Sectores Obrero o Patronal debiendo citarse para tal efecto a sus miembros.

c).- Toda visita de la Comisión para verificar el cumplimiento del Contrato, para hacer válida y surtir efectos legales, deberá practicarse con la asistencia mínima de un representante del Sector Oficial y dos representantes del Sector Obrero y dos representantes del Sector Patronal, para lo cual se obligan los miembros de la Comisión a concurrir los días y horas en que sean citados para tal efecto. Tales visitas podrán celebrarse acompañados y auxiliados, de así considerarlo conveniente, por Inspectores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

d).- De cada visita se levantará un acta circunstanciada de los hechos, la cual deberá ser firmada por quienes asistan a la misma, procediéndose se con vista del resultado de la vista, a tomar las medidas que sean necesarias para el cumplimiento del Contrato-Ley.

e).- La Comisión Nacional de Vigilancia, en sus visitas ordinarias seleccionará las Estaciones de Radio o de Televisión por el procedimiento de sorteo que se efectuará en el momento de salir a la práctica de las visitas, precisamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Independientemente de ello, la Comisión podrá visitar las Estaciones de Radio o de Televisión a petición de parte, por conocimiento de violación en razón de denuncia o en cualquier otro caso que considere que puede existir violación al Contrato-Ley, pero en estos casos deberá de contarse con la aprobación cuando me -

nos de dos de los tres sectores representados, debiendo en todos los casos - asistir a la visita los tres sectores.

f).- Todos los patrones, sindicatos y sus respectivos representantes están obligados a dar a la Comisión de Vigilancia, o a las Subcomisiones que ésta designe, las más amplias facilidades para el cumplimiento de sus - funciones y a tal efecto deberán permitir a sus miembros el libre acceso a - las oficinas y dependencias de las Estaciones de Radio o de Televisión y con - tacto directo con el personal debiendo mostrar toda la documentación que la Comisión les requiera y solicite para acreditar el cumplimiento del Contrato Ley.

g).- El incumplimiento de la obligación que se precisa en el inci - so que precede, se considerará como violación de carácter colectivo a este - Contrato para todos los efectos legales consiguientes.

ARTICULO 83.- Por lo que hace a la obligación de proporcionar ca - sas-habitación a los trabajadores que se establece en la Fracción XII del -- Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Capítulo III del Título Cuar - to de la Ley, se estará a lo previsto en la Ley del Instituto del Fondo Na - cional de la Vivienda para los Trabajadores y demás disposiciones legales -- aplicables.

ARTICULO 84.- La empresa transmitirá los boletines de carácter sin - dical que le sean enviados por el Sindicato. El texto de los mismos no será contrario a las estipulaciones legales correspondientes. En caso de contro - versia y antes de su transmisión, ésta será resuelta por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de que se trate y la Cámara Nacional de la Industria de la Radio y Televisión. En los títulos II y III de este Contrato se esti - pulan las condiciones en que serán transmitidos éstos boletines.

ARTICULO 85.- Las empresas pagarán al sindicato las cantidades que correspondan a gastos sociales, en los términos especificados en los títulos II y III.

Dichos pagos se harán directamente a la institución que el propio órgano sindical designe, en la inteligencia de que se enterarán dentro de los diez días siguientes al mes que corresponda y en caso de retraso se causará un interés moratorio del 5% (cinco por ciento) mensual.

ARTICULO 86.- Se constituye un Fondo de Ahorro para los trabajadores de planta sindicalizados que se formará con el 6% (seis por ciento) del salario por cuota diaria, el cual deberá retener el patrón, así como con la aportación de una cantidad igual por parte de éste.

El patrón deberá entregar dicho Fondo conforme a los planes que convenga con el Sindicato, debiendo ajustarse a las disposiciones que la Ley del Impuesto sobre la Renta y de su Reglamento en lo que toca a los requisitos de deducibilidad finalidad y destino del Fondo de Ahorro; estos planes formarán parte integrante de su Contrato para los efectos de su obligatoriedad.

En las empresas en que el sindicato administrador del Contrato sea el S.T.I.R.T., los patrones entregarán tanto las cantidades retenidas a los trabajadores sindicalizados, por ese concepto, como las que corresponden a la aportación del patrón, mensualmente, dentro de la primera semana del mes siguiente, en la forma y términos que indique el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

El retraso en la entrega de las cantidades arriba indicadas causará un interés moratorio del 5% (cinco por ciento) mensual.

ARTICULO 87.- Los patrones afectos a este Contrato otorgan a sus trabajadores sindicalizados el beneficio de la jubilación que operará conforme a las siguientes bases:

I.- Será adicional y complementario a los beneficios que por pensión de vejez otorga el I.M.S.S.

II.- Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a).- Ser trabajadores sindicalizados de base en una empresa conce

sionaria de radio o televisión,

b).- Haber obtenido la pensión por vejez otorgada por el I.M.S.S.

c).- Tener un mínimo de antigüedad de diez años cumplidos al servicio de la empresa en la que tenga su base.

d).- Formular su solicitud a la empresa por medio del sindicato al que esté afiliado.

III.- Satisfechos los requisitos anteriores, el trabajador recibirá una renta mensual vitalicia, cuyo monto no excederá del 15% (quince por ciento) de la base mensual.

IV.- El monto de la pensión mensual vitalicia se calculará de la siguiente manera:

a).- La base mensual será igual al último salario por cuota diaria que recibió el trabajador multiplicada por trescientos sesenta y cinco y dividido entre doce.

b).- La resultante obtenida en el inciso anterior, se multiplicará por el resultado de multiplicar el número de años efectivos de antigüedad por el factor .05% (punto cero cinco por ciento) hasta los treinta años como límite.

V.- El pago de la pensión mensual vitalicia se efectuará los días últimos de cada mes.

VI.- Sólo podrán jubilarse en cada empresa, hasta el 10% (diez por ciento) de sus trabajadores, dentro del plazo de un año.

VII.- La prestación a que este artículo se refiere se extingue con la muerte del trabajador.

VIII.- Aquellas empresas que cuenten con planes de jubilación y que contengan condiciones más favorables para los trabajadores, éstas prevalecerán. Si el monto fuere inferior se ajustará a lo previsto en el inciso IV; y en ningún caso, ambas prestaciones serán acumulables.

ARTICULO 88.- Las estaciones de radio que se establezcan a futuro en el Territorio Nacional, desde el inicio de sus operaciones deberán contar por lo menos con una planta de trabajadores de base igual a la mínima exis -

tente en una estación en la misma banda y que opere en la zona en que se instale la nueva Radiodifusora,

En los casos en que esto no se cumpla, de oficio o a petición de parte, intervendrá la Comisión Nacional de Vigilancia para la aplicación del Contrato-Ley la que, de ser necesario, podrá impedir la operación de dicha Radiodifusora, hasta en tanto no se ajuste a la condición establecida en este Artículo.

ARTICULO 89.- Los locutores, operadores, grabadores, narradores, relatores de noticias, conductores de programas, animadores o reporteros que conforme a este Contrato requiera el Patrón para trabajar en la empresa o establecimiento, independientemente del lugar en que deban desarrollar el trabajo, serán proporcionados invariablemente por el Sindicato.

En los casos en que el patrón tenga interés específico en determinadas personas, no miembros del Sindicato, para ejecutar estas labores, sólo podrá efectuar la contratación transitoria, con el permiso del Sindicato en los términos precisados por el Artículo Octavo del propio Contrato.

ARTICULO 90.- Los locutores tendrán una jornada contractual de 4 horas diarias y los operadores de consola de 6 horas diarias; en ambos casos la jornada se realizará durante seis días a la semana. Estas jornadas podrán ser fraccionadas en dos turnos.

Se exceptúan de lo anterior las jornadas que siendo diferentes a las establecidas en este Contrato, sean motivo de Convenios singulares celebrados entre la Empresa y el Sindicato.

Los trabajadores sindicalizados cuya jornada sea de cuarenta horas a la semana, disfrutarán de dos días de descanso continuos, salvo acuerdo entre empresa y sindicato. Los trabajadores sindicalizados cuya jornada sea de cuatro horas o de seis horas respectivamente, disfrutarán de un día de descanso con goce de sueldo.

ARTICULO 91.- Serán días de descanso obligatorio para los trabaja

dores de la Radio, además de los establecidos en el Artículo 40 de este Contrato, el día que sea el onomástico o el cumpleaños del trabajador y el día que señale el Sindicato para celebrar el aniversario de su constitución,

ARTICULO 92.- Cuando un trabajador no preste sus servicios durante los días de trabajo de la semana, se le pagará la parte proporcional del salario del o de los días de descanso, según el caso.

Quando por exigencia del servicio los trabajadores sean requeridos por el patrón para laborar en su o sus días de descanso semanal, percibirán además del salario correspondiente a dicho día:

a).- Salario doble de media jornada, cuando laboren hasta este tiempo; o,

b).- Salario doble de la jornada completa, cuando laboren más de media jornada.

El patrón no podrá compensar tal pago con otro u otros días de descanso, ni tendrá la obligación de conceder otro u otros días de descanso en sustitución.

ARTICULO 93.- La distribución de la jornada de trabajo, los roles de turnos y descansos, serán propuestos por el patrón de acuerdo con las necesidades del trabajo, debiendo ponerlos en conocimiento de los trabajadores y el sindicato por cuarenta y ocho horas de anticipación, por lo menos. No entrarán en vigor los nuevos roles o cambios en la distribución de la jornada de trabajo, hasta no ser aprobados por las partes.

ARTICULO 94.- Las grabaciones de anuncios comerciales o promocionales que no siendo de carácter nacional se transmitan en la empresa, serán realizadas por sus trabajadores o por otros que deberán ser miembros del Sindicato.

Las grabaciones se efectuarán fuera del turno de los trabajadores y éstos tendrán la obligación de efectuarlas conforme a las órdenes del patrón y le serán pagadas en los términos que previamente hayan convenido las

partes,

Dichas grabaciones sólo podrán transmitirse en la propia empresa y para ser utilizadas en otra u otras empresas deberá contarse con autorización del Sindicato.

Cuando estas grabaciones sean realizadas por trabajadores ajenos al Sindicato, para su transmisión en la empresa, las partes se sujetarán a lo que previamente acuerden.

ARTICULO 95.- Al personal que intervenga en las transmisiones a control remoto, éstas se les liquidarán tomando como base tres veces el salario que perciban según el tabulador y el tiempo se computará desde el momento en que abandonen el local de la empresa hasta su regreso. En casos especiales, la forma de pago de los controles remotos, se resolverá económicamente entre patrón y sindicato, de acuerdo con las características de la transmisión.

ARTICULO 96.- Cuando la empresa requiera los servicios de un locutor miembro del Sindicato distinto del de turno, por unidad de tiempo o por obra determinada, dará aviso al trabajador y al Sindicato. El sustituido percibirá el salario como si hubiere trabajado y el que lo sustituya percibirá la remuneración correspondiente.

Tratándose de locutores no miembros del Sindicato, se estará a lo dispuesto por el Artículo 53 del Contrato.

ARTICULO 97.- Los trabajadores tendrán derecho a obtener hasta tres permisos anuales sin goce de sueldo, que sumen en total hasta treinta días renunciables, siempre que se soliciten a la empresa por escrito y por conducto del Sindicato con 48 horas de anticipación.

ARTICULO 98.- El patrón concederá permiso con goce de sueldo al Delegado o Funcionario Sindical para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el Sindicato y no excedan en -

total de dieciocho días al año. Estos días no son acumulables,

ARTICULO 99.- El patrón se obliga a descontar a los trabajadores - las cuotas que determine el Sindicato y entregarlas a éste, en la forma que indique.

ARTICULO 100.- Por concepto de cuota de tránsito o desplazamiento a que se refiere el Artículo 53 de este Contrato, el patrón descontará hasta el 12% (doce por ciento), de la cuota diaria que perciban los trabajadores - transitorios o eventuales a que dicho Artículo se refiere.

ARTICULO 101.- El patrón proporcionará a sus trabajadores los me - dios necesarios para su transportación o bien les liquidará el costo de la - misma en los casos siguientes:

a).- Cuando los trabajadores deban realizar labores fuera del lu - gar habitual del trabajo.

b).- Cuando el establecimiento donde se deba realizar el trabajo - se encuentre fuera de la zona urbana.

c).- Cuando su horario de entrada o salida coincida con la apertu - ra o cierre de transmisiones y en este caso, se dificulte el uso de los me - dios normales de transporte.

ARTICULO 102.- El patrón pagará al Sindicato Administrador del Con - trato por concepto de gastos sociales la cantidad que convenga con el mismo.

ARTICULO 103.- En los términos del Artículo 84 los patrones trans - mitirán: Hasta doce boletines diarios de carácter sindical en empresas conce - sionarias de estaciones de horario diurno y hasta dieciocho boletines de ca - rácter sindical en empresas concesionarias de estaciones con horario conti - nuo. En ambos casos la duración de dichos boletines será de treinta segun - dos.

El horario para la transmisión de estos boletines se hará de común

acuerdo entre el patrón y el sindicato. Esta prestación no será acumulable.

ARTICULO 104.- Se establece el tabulador de plazas aplicables a las empresas o establecimientos de radio sujetos al Contrato, con las especialidades a continuación listadas:

- 1.- Locutor
- 2.- Relator de Noticias
- 3.- Reportero
- 4.- Cronista
- 5.- Narrador
- 6.- Animador
- 7.- Operador de Consola
- 8.- Operador Grabador
- 9.- Operador de Planta Transmisora
- 10.- Oficial de Mantenimiento
- 11.- Vigilante de Planta
- 12.- Velador
- 13.- Programador-Discotecario
- 14.- Continuista
- 15.- Oficinista
- 16.- Telefonista
- 17.- Recepcionista
- 18.- Cobrador
- 19.- Misceláneo
- 20.- Mozo
- 21.- Secretaria, excepto las señaladas en el inciso d), del Artículo 17 de este Contrato.

Estas especialidades se aplicarán cuando existan en las empresas o establecimientos.

ARTICULO 105.- Estarán sujetos al presente Contrato los trabajadores que ejecuten labores en las Empresas o Establecimientos dedicados a la -

televisión que realicen actividades de grabación de sonido en alambres, cinta magnética o cualquier otro sistema y en la grabación de Video, doblaje de programas, sonido, fotografía, doblaje de películas y fotografía electromagnética, así como todo sistema o procedimiento que use ondas electromagnéticas o rayo láser y todo tipo de producción y elaboración de programas.

ARTICULO 106.- Los locutores, comentariastas y cronistas que intervengan en la grabación, filmación, doblaje y transmisión de programas vivos en televisión, serán siempre miembros del Sindicato.

Los locutores que intervengan en la grabación, filmación, doblaje o transmisión de los anuncios comerciales, producidos o realizados por la empresa o establecimiento, serán siempre miembros del Sindicato.

En las series de programas o de telenovelas realizadas por el patrón y cuando se trate de narrar situaciones o aspectos que las ambienten, el relator o narrador será un miembro del Sindicato, siempre que las necesidades de la producción no requieran la intervención de otra persona determinada.

ARTICULO 107.- Por lo que se refiere a los comentaristas, cronistas, narradores y locutores eventuales la prestación de los servicios se establecerá conforme a las necesidades de la empresa, con el conocimiento y aceptación previos del Sindicato.

ARTICULO 108.- En los casos de transmisión de eventos que Empresa y Sindicato convengan como especiales, las condiciones de la prestación del servicio para todo el personal que intervenga en los mismos, serán siempre motivo de convenio previo, por escrito, entre el patrón y el Sindicato.

ARTICULO 109.- En caso de que se lleven a cabo modificaciones en el equipo o instalaciones, en las plantas o estudios de las estaciones de televisión, en los términos del Artículo 25 de este Contrato, se dará oportunidad de inmediato para que se adiestren en el manejo u operación del nuevo --

equipo durante un lapso de treinta días, a los trabajadores que en ese momento manejen un equipo que pueda considerarse igual o similar,

Entre los aspirantes a la operación del nuevo equipo se seleccionará a los que demuestren mayor capacidad.

ARTICULO 110.- En los casos en que la empresa ordene la realización de controles remotos o trabajos en locación fuera de la ciudad donde esté -- ubicada la estación de televisión, los gastos de transportación, alimentación y en su caso, hospedaje y cualquier imprevisto necesario, serán hechos por - el patrón.

En caso de que el control remoto o los trabajos en locación se -- efectúen dentro de la ciudad donde está la estación de televisión, la transportación y alimentación mientras aquellos duren, serán a cargo del patrón.

ARTICULO 111.- Las transmisiones a control remoto o trabajos ordenados por el patrón fuera del centro de trabajo, se sujetarán a las siguientes condiciones:

A).- Cuando se realicen en la población o zona urbana donde se encuentre ubicada la estación, el tiempo de la jornada se computará desde el - momento en que el trabajador salga del lugar habitual de trabajo, hasta su - regreso al mismo.

B).- Cuando se realicen fuera de la población o zona urbana donde esté ubicado el lugar habitual de trabajo, convendrán, previamente por escrito Empresa y Sindicato, si no lo hubieren hecho con anterioridad, la forma y términos de pago a los trabajadores.

C).- En todos los casos en que se realicen fuera del Territorio Nacional, el patrón y el Sindicato lo convendrán previamente y por escrito.

En el caso de que por la naturaleza del control remoto o trabajo a realizar no hubiere tiempo para convenir previamente el pago a los trabajadores, éstos deberán desempeñar el servicio sin perjuicio de convenirse posteriormente.

ARTICULO 112.- El patrón procurará que el personal designada para

laborar en los días de descanso obligatorio, vaya siendo seleccionado en forma rotatoria,

ARTICULO 113.- El patrón concederá permiso con goce de sueldo a los Delegados o Funcionarios sindicales para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el Sindicato. En los casos de Consejos o Congresos Nacionales la solicitud deberá presentarse con ocho días de anticipación.

ARTICULO 114.- Por concepto de cuota de tránsito o desplazamiento a que se refiere el Artículo 58 de este Contrato, el patrón descontará hasta el 12% (doce por ciento) de la cuota diaria que reciban los trabajadores -- transitorios o eventuales a que dicho Artículo se refiere.

ARTICULO 115.- El patrón se obliga a proporcionar los medios de transporte necesarios a los trabajadores que inicien sus labores antes de las 6:00 a.m. horas y en su caso, a conducir a sus domicilios a aquéllos que terminen después de las 23:00 horas.

Cuando el horario de salida de los trabajadores sea entre las veintidós y las veintitrés horas y en este lapso se dificulte el uso de los medios normales de transporte, el patrón se obliga a proporcionar dichos medios a sus trabajadores.

Cuando el patrón no pueda proporcionar el servicio, el trabajador tendrá derecho a una cuota de transporte que se fijará de acuerdo a la zona donde se encuentren las instalaciones de cada patrón.

ARTICULO 116.- El patrón se obliga a mantener servicio médico, para la atención de los trabajadores en los estudios, en la ciudad de México -- las veinticuatro horas ininterrumpidamente. Este servicio será proporcionado por personal médico competente.

ARTICULO 117.- El patrón pagará al Sindicato Administrador del Con

trato por concepto de gastos sociales, la cantidad que convenga con el mismo.

ARTICULO 118.- La transmisión de boletines sindicales a que se refiere el Artículo 84 de este Contrato, tendrá un límite de ocho diarios por canal generador de señal que opere el patrón, con una duración máxima de 30 segundos que no serán acumulables. El horario de transmisiones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el Sindicato.

ARTICULO 119.- El patrón se obliga a mantener en las estaciones el personal que sea necesario para el desempeño de las labores ordinarias dentro de la jornada de trabajo establecida y sólo por excepción, los trabajadores realizarán sus labores fuera de esa jornada y con las limitaciones que establecen este Contrato, el Reglamento y la Ley.

ARTICULO 120.- Los trabajadores encargados de las labores de vigilancia y limpieza prestarán sus servicios de acuerdo con las necesidades de la empresa y para el efecto, ésta les dará a conocer, cada semana, a través del Sindicato el horario a que quedarán sujetos para el desarrollo de su trabajo.

ARTICULO 121.- La empresa proporcionará anualmente a los trabajadores de escenografía, utilería, electricidad, técnicos, filmovideotecarios, editores de noticieros, maquillistas y ayudantes de mantenimiento, de camarógrafos, de iluminación, de microfónistas y personal de intendencia, una chamarra y dos overoles o dos batas y dos pantalones para el desempeño de sus labores.

A los trabajadores de control remoto, camarógrafos de estudio, iluminadores, camarógrafos de noticieros y ayudantes de camarógrafos de noticieros, personal de control maestro, operadores de audio, de video y videocintas, asistentes de producción, coordinadores de piso, tornamevistas, microfónistas, telefonistas y recepcionistas, se les proporcionarán anualmente dos uniformes o trajes de buena calidad, que les permitan presentarse adecuadamente.

mente, los cuales serán seleccionados de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato.

Cuando el personal de control remoto haya de prestar sus servicios en lugares apartados del lugar donde residan, el patrón se obliga a proporcionarle el equipo necesario de abrigo, así como, en su caso, tiendas de campaña, catres, colchones o colchonetas y botiquines de emergencia.

Al personal que deba laborar en las repetidoras donde las condiciones climatológicas así lo requieran, el patrón se obliga a proporcionar la ropa de trabajo adecuada a las condiciones del tiempo.

Al personal que deba laborar a la intemperie, se le dotará de una chamarra y en la temporada de lluvias, de impermeable con capuchón, o de manga a su elección.

Los trabajadores se obligan a usar el equipo proporcionado en el desempeño de sus labores, y en caso de no hacerlo así, se les sancionará con la suspensión que les corresponda y se les exigirá el pago del valor del mismo.

La entrega del equipo deberá efectuarse obligatoriamente en los meses de febrero y agosto de cada año.

ARTICULO 122.- El patrón se obliga a crear y mejorar en su caso, una biblioteca técnica y de producción para servicio de los trabajadores, en el local del Sindicato de común acuerdo con éste.

ARTICULO 123.- El patrón se obliga a proporcionar alimentación a los trabajadores cuyos turnos se prolonguen por necesidades del servicio y con autorización del patrón, más de la jornada establecida y no puedan salir a tomar los alimentos que correspondan a dichos turnos. El patrón se obliga igualmente a que en caso de que no pueda proporcionar el servicio, entregará una cantidad equivalente al precio de un desayuno, comida o cena, en su caso, a cada trabajador según el lugar donde se preste el servicio.

ARTICULO 124.- El patrón proporcionará al Sindicato locales sufi -

cientemente amplios y debidamente acondicionados para la instalación de sus oficinas, en la fuente de trabajo y en caso de no haber espacio, patrón y Sindicato convendrán el lugar donde deberá proporcionarse.

ARTICULO 125.- Será día de descanso obligatorio para los trabajadores de la televisión, además de los establecidos en el Artículo 40 de este Contrato, el del aniversario de la Constitución del Sindicato, señalándose desde ahora y en forma invariable para tal efecto, el viernes de la "Semana Mayor" de cada año.

ARTICULO 126.- Queda establecido que en los casos de productores y directores, podrán ser seleccionados libremente por el patrón pero siempre dentro de los miembros del Sindicato.

En los casos en que el patrón tenga específico interés en que determinadas personas realicen dichas actividades y no sean miembros del Sindicato, éstos podrán desempeñar sus funciones siempre y cuando cuenten con la previa autorización del propio Sindicato, considerándose tales personas como trabajadores eventuales en los términos del Artículo 53.

ARTICULO 127.- La jornada diurna para el personal de las estaciones de televisión, será de 40 horas a la semana. Dicha jornada podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días. Cuando la labor se desarrolle en cinco días, la jornada será de ocho horas y cuando se realice en seis días la jornada será de 6.40 horas efectivas.

La jornada nocturna podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días. Cuando la labor se desarrolle en cinco días la jornada será de 7.30 horas efectivas y cuando se realice en seis días la jornada será de 6.15 horas efectivas.

Tomando en cuenta las peculiaridades de la Industria, Patrón y Sindicato podrán convenir por escrito que la jornada se distribuya en forma distinta.

Para los trabajadores que presten servicios a la red de estaciones

retransmisoras, la jornada será fijada mediante convenio expreso entre la empresa y el Sindicato en cada estación.

ARTICULO 128.- Cuando por exigencias del servicio los trabajadores sean requeridos para laborar en su o en sus días de descanso semanal, percibirán además del salario correspondiente a dicho o dichos días, salario doble sin que el patrón pueda compensar tal pago con otro u otros días de descanso, ni tenga la obligación de conceder otro u otros días de descanso en sustitución.

ARTICULO 129.- Los trabajadores podrán obtener un permiso anual -- sin goce de sueldo hasta por quince días renunciables y que podrán ser fraccionables en tres períodos de cinco días cada uno, bajo las siguientes condiciones:

a).- En áreas de trabajo o departamentos que cuenten con 52 o menos trabajadores, solamente gozará de permiso un trabajador en cada ocasión.

b).- En áreas de trabajo o departamentos que cuenten con una planta de más de 52 trabajadores, será potestativo de la empresa el otorgar el permiso a más de un trabajador simultáneamente, siempre y cuando no se afecte el funcionamiento de la empresa o del departamento de que se trate.

c).- Salvo autorización expresa y potestativa de la empresa, no se otorgará el permiso cuando éste coincida con el período inmediato anterior -- al inicio de las vacaciones o al término de las mismas y puentes. En caso de una incapacidad expedida por el I.M.S.S., empresa y sindicato se pondrán de acuerdo sobre la conveniencia de otorgar ese permiso.

d).- La solicitud para obtener este permiso deberán formularla los trabajadores por conducto del sindicato, con 48 horas de anticipación.

C A P I T U L O V

CONTRATOS SUPERIORES EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y
TELEVISION.

EL PACTO SINDICAL.

EL SINDICATO ADMINISTRADOR DEL CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA
DE LA RADIO Y LA TELEVISION.

CONTRATOS SUPERIORES.

EL PACTO SINDICAL

Para el maestro Héctor Santos Azuela el pacto sindical es una de las más importantes manifestaciones de la acción profesional. Representa la más genuina consecuencia del sindicalismo y el principal instrumento de los sindicatos de trabajadores para promover las condiciones laborales.

1. Permite la intervención colectiva de los trabajadores en la determinación de las estipulaciones del contrato.
2. Favorece la unificación de las condiciones de trabajo.
3. Consolidan la organización de la actividad profesional.

Actualmente resulta indiscutible que el pacto sindical es una de las grandes innovaciones de derecho laboral, destinado a mejorar los niveles de existencia del trabajo; a democratizar la vida humana, mediante la generalización de las condiciones laborales para trabajos iguales y de idéntica importancia, y a expandir sus beneficios no tan sólo a la empresa o establecimiento, sino a la localidad, a la región o a todo el territorio nacional. Por consiguiente, representa una fuente de solidaridad en la actividad económica, para beneficio de la colectividad.

Aun vinculando a la tradición contractualista, el legislador define el pacto sindical, bajo la connotación de contrato colectivo de trabajo, como "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 (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo). Posteriormente y en contradicción con la teoría general de las obligaciones y de los contratos, reconoce que el contrato colectivo puede imponerse al patrón, cuando utilice los servicios de dos o más trabajadores sindicalizados, siempre que su celebración fuere requerida por el sindicato al que aquéllos estuvieron afiliados (artículo 387 L.F.T.)

La denominación de "colectivo" responde al tipo de conflictos que el contrato resuelve al ser suscrito, y el calificativo "de trabajo", a la materia que integra su objeto inmediato.

Según cierto sector de la doctrina, la celebración del pacto sindical refleja el equilibrio entre los factores de la producción y es garantía para evitar la intervención del Estado en las negociaciones, o la determinación unipersonal de las condiciones de trabajo, por parte de la empresa⁽⁷⁾.

El contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) es una figura jurídica nueva cuya denominación ha sido muy controvertida. Algunos autores - lo han llamado "contrato de tarifa", "convención tipo" o "convención-ley".

En relación al contrato colectivo el licenciado Héctor Santos Azuela opina: que su naturaleza no corresponde ni material, ni formalmente al -- contrato, pues se trata de una facultad exclusiva de la sindicación obrera, que junto con la huelga, constituye la manifestación más importante de la acción directa del trabajo. Por lo mismo, no estimamos que constituya, siquiera, un elemento de concordia entre los intereses del sindicato y de la empresa, sino un mecanismo de superación irreversible de las condiciones generales de trabajo.

No puede equipararse al contrato, puesto que frente al derecho unilateral de la sindicación de los trabajadores, el concertarlo constituye una obligación para la empresa, cuyo cumplimiento puede ser impuesto a elección del sindicato, mediante resolución de las juntas de conciliación y arbitraje en rebeldía del patrón, o a través del derecho de huelga. Más que colectiva, su naturaleza es sindical. Es una actividad colectiva en abstracto, como resultado de la voluntad y el proceder de una agrupación obrera; pero su naturaleza es típica: sindical, toda vez que constituye una expresión, quizá la más importante, de la acción directa del trabajo organizado.

La Constitución no regula expresamente esta figura, pero su existencia se desprende de la legitimación del sindicato y de la huelga. En --

(7) Santos Azuela, Héctor. El Pacto Sindical en México. p. 519.

efecto, al reconocerse el sindicato de trabajadores y atribuírsele las funciones de mejoramiento y de defensa de sus respectivos intereses (artículo 356), se contempla también la acción sindical organizada para reclamar de las empresas la discusión igualitaria de las condiciones de trabajo. Por otra parte, la huelga constituye el instrumento prototipo de autodefensa y promoción profesional, y su reconocimiento entraña la facultad del sindicato para exigir de los patrones la firma y revisión periódica del pacto sindical.

Por estas razones, la connotación del pacto sindical es, la más propia, pues se trata de una institución original cuya esencia no corresponde a la de los contratos, permitiéndonos el término de pacto, aludir a esa facultad del sindicato de trabajadores para imponer a la empresa la discusión y firma de dicho instrumento.

La Nueva Ley del Trabajo vigente a partir del 1º de marzo de 1971 lo define en la siguiente forma: "Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

A partir de la Constitución de 1917, los actos entre los trabajadores y patrones dejaron de encuadrar dentro del Derecho Público, para incorporarse al Derecho Social que se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional, expresión máxima del Derecho Social en México.

Cabe la aclaración que la Administración Sindical en México no solo tiene por objeto el mejoramiento económico de los trabajadores, sino que va más allá y su objetivo tiende a la liberación integral mediante la reivindicación de sus derechos y el libre ejercicio de la administración sindical, Derecho que es contemplado específicamente por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de trabajo.

Propiciar el nacimiento de un Derecho Administrativo Laboral, espontáneo; tal es el que crean las asociaciones sindicales de trabajadores, en todo lo interno, en lo concerniente a la organización y administración, y si bien es cierto tiene su fuente en la norma constitucional o reglamentaria, es más cierto que al amparo de ésta expiden sus estatutos reglamentarios para la aplicación en las relaciones sociales, porque son los sindicatos los que dictan sus estatutos administrativos independientemente de las funciones públicas y sociales, son poderes distintos.

Tanto en lo fáctico como en lo jurídico, las asociaciones de trabajadores tienen soberanía, conforme a los principios y bases del artículo 123 constitucional, tanto podrá ejercer actos organizativos y administrativos para realizar los fines profesionales y revolucionarios de la asociación profesional, porque dentro de las instituciones sociales del artículo 123 están los sindicatos obreros, cuyas funciones son distintas a los sindicatos patronales, y más que distintas son opuestas, ya que los sindicatos obreros luchan por mejorar económicamente a sus agremiados y por reivindicarles sus derechos proletariados como fase final de la lucha.

Sobre este precepto descansa el fundamento de los sindicatos para crear su Derecho Administrativo Sindical constituido por normas organizativas y administrativas para el libre ejercicio de sus fines inclusive para programar actividades de acción directa o reivindicatoria, el Derecho del Trabajo influye grandemente en la organización sindical obrera, para que ésta ejerza sus funciones sociales, regulando la convivencia de sus miembros en sus asociaciones profesionales, expidiendo estatutos y reglamentos que permitan el desarrollo integral del sindicalismo de los trabajadores.

La administración sindical obrera se estructura por los principios e instituciones que realizan las finalidades del Derecho del Trabajo en la asociación profesional, en los sindicatos, federaciones o confederaciones, de manera que los representantes de estos grupos de trabajadores constituyan

los directores de la administración sindical obrera para realizar sus fines, auxiliados por los propios trabajadores y con los estatutos y reglamentos - que en sus asambleas expiden para poder hacer efectiva en todas sus manifestaciones la asociación profesional obrera.

EL SINDICATO ADMINISTRADOR DEL CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION

"Los derechos y prerrogativas consignados en este contrato en fa - vor de los trabajadores así como los derechos de los sindicatos, son irrenun - ciables".

Este contrato especifica quien es el titular del contrato-ley, al decir en su artículo 5º que: "La administración, aplicación y vigilancia de este contrato corresponderá en cada empresa o establecimiento al sindicato - mayoritario como representante legítimo del interés profesional de los traba - jadores."

Para la modificación o revisión de este contrato, el artículo 14 y el artículo 15 del mismo, especifican que se estará a lo establecido en el - Capítulo Cuarto, Título Séptimo de la Ley (artículo 418).

Art. 18.- En cada empresa, la administración del contrato-ley co - rresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de - trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la junta de concilia - ción y arbitraje produce la de la administración.

El artículo 8º del contrato-ley que nos ocupa, al decir que: "Sólo podrán trabajar al servicio de los patrones, los miembros activos del Sindi - cato Administrador y los que cuenten con permiso expreso de éste...", viene a establecer la cláusula de exclusión a que se refiere el artículo 413 de la Ley Reglamentaria.

CONTRATOS SUPERIORES

Dentro del contrato-ley para la industria de la Radio y la Televisión y atento a lo contenido en el artículo 417 de la L.F.T. y el artículo 77 del primero, el Sindicato Administrador del propio contrato-ley SITATyR y la empresa TELEVISA, S. A. con el deseo de procurarles a todos sus trabajadores un mejor nivel de vida en las difíciles condiciones económicas que afronta el país y como un acto de justicia y solidaridad para con todos los trabajadores de la empresa, han convenido en pactar un contrato o convenio con -- cláusulas superiores a las que estaría obligada por el contrato-ley.

Contrato colectivo de trabajo de cláusulas superiores, accesorio - del Contrato-Ley celebrado entre la empresa: TELEVISA, S. A., con domicilio en el N° 18 de la Av. Chapultepec en esta Ciudad, representada por el señor Guillermo Cañedo como Vicepresidente de Asuntos Oficiales, Jurídicos e Internacionales de dicha empresa y el Lic. José Luis Erosa Vera, Director Jurídico de Asuntos Laborales de la misma Vicepresidencia, y por la otra, el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana, representada por el Secretario General - del Comité Ejecutivo Nacional, Lic. Gonzalo Castellot Madrazo y por los Secretarios Generales Locales de las Secciones 1, 6 y 9 del propio Sindicato, representadas por los señores Heriberto Ramos Mote, Angel Alvarez Ibarra y - Antonio Ramirez Méndez, todos con domicilio en el N° 13 de la calle de Mier y Pesado, Col. Del Valle en esta Ciudad de México, D. F., en el que se establecen en los términos del Artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 76 y 77 del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, las cláusulas que contienen condiciones que resultan superiores a las consignadas en el citado Contrato, al tenor de las siguientes:

C L A U S U L A S :

PRIMERA.- En el texto de este Convenio, TELEVISA, S. A., será denominada "IA

EMPRESA" y el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES Y ARTISTAS DE TELEVISION Y RADIO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, se denominará "EL SINDICATO"; al hacerse referencia a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, se usará la palabra "LEY" y al referirse a los obreros, empleados, agentes y artistas, se usará la palabra "TRABAJADORES".

SEGUNDA.- LA EMPRESA reconoce la personalidad legal de EL SINDICATO, como representante del mayor interés profesional de los trabajadores y se obliga a tratar con sus representantes debidamente acreditados todos los conflictos - de carácter individual o colectivo y de la Ley que se relacionen con las labores de los trabajadores sindicalizados.

TERCERA.- El presente convenio se aplicará en las estaciones de Televisión - que maneje la empresa TELEVISIA, S. A., y que actualmente son, en esta ciudad de México, D. F., XEW-T.V. CANAL 2, XHTV-CANAL 4, XHGC-T.V. CANAL 5 y XEQ-TV CANAL 9, con oficinas y estudios ubicados en Av. Chapultepec Nº 28, de la colonia Doctores, Sevilla Nº 610, de la colonia Portales y Boulevard Adolfo López Mateos Nº 232, Villa Alvaro Obregón, ambas en el Distrito Federal; Altzomoni, Estado de México XEX-T.V. CANAL 8 y XHIM-T.V. CANAL 10; en las Lajas, Estado de Veracruz, XHAJ-T.V. CANAL 5, XHAH-T.V. CANAL 8 y XHAI-T.V. CANAL - 10; en Zamorano límites Estado Querétaro y Guanajuato, XEZ-T.V. CANAL 3 y -- XHZ-T.V. CANAL 5; en Acapulco, Guerrero, XHAP-T.V. CANAL 2 y XHAL-T.V. CANAL 4; en Zacatecas, Zacatecas, XHBD-T.V. CANAL 8 y XHBQ-T.V. CANAL 3; en Aguascalientes, Aguascalientes, XHAG-T.V. CANAL 13 y en cualquier otra instalación que las propias estaciones tienen actualmente en el Distrito Federal y establezcan en el futuro y a los trabajadores de las empresas que intervengan en transmisiones a control remoto, en cualquier lugar de la República o fuera de ella.

En consecuencia este Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios a LA EMPRESA, en la operación comercial y elaboración, producción y doblaje de programas para estaciones de Televisión, tanto en el --

Distrito Federal como en cualquier otro lugar de la República o fuera de ella, actuales o que se establezcan en el futuro, ya sea para la transmisión de radio en el sistema de amplitud de onda, la modulación de frecuencia, de modulación de fase, de facsímil, de televisión, etc., o cualesquiera de las actividades y sistemas técnicos auxiliares, como grabado de discos, grabado de sonido en cualquier especie de alambre, cinta magnética, etc., sonido fotografía y doblaje de películas, que la empresa realice en sus instalaciones, fotografía, electrónica, etc., así como todo sistema que use ondas electro - magnéticas.

CUARTA.- LA EMPRESA como prestación superior otorgará 15 becas anuales para los trabajadores a su servicio, para estudio y preparación técnica relacionados con la industria de la Televisión en el Instituto apropiado. Las personas que deban gozar de ellas, serán designadas de común acuerdo por EL SINDICATO y LA EMPRESA y deberán obtener buenas calificaciones para tener derecho a seguir disfrutando de las mismas.

QUINTA.- Para efecto de vacaciones se estará a lo establecido en el Contrato Ley vigente en su artículo 46 hasta el 4º año de servicios y posteriormente se establece como prestación superior a las contenidas en el Contrato-Ley, - la siguiente:

De 5 a 9 años de servicios	19 días hábiles
De 10 a 14 años de servicios	21 días hábiles
De 15 años de servicios en adelante	22 días hábiles

Los períodos de vacaciones los fijará LA EMPRESA procurando ponerse de acuerdo con el trabajador, tomando en cuenta las necesidades del servicio y podrán ser divididas en 2 períodos para aquellos trabajadores que tengan derecho a 13 ó más días de descanso anual.

LOCUTORES

SEXTA.- Los locutores que intervengan en la grabación, filmación, doblaje ó

transmisión de los anuncios comerciales, serán siempre miembros de EL SINDICATO.

INSTALACIONES DE HIGIENE

SEPTIMA.- LA EMPRESA se obliga a mantener en sus locales baños y vestidores con todos los requisitos que señala el Reglamento de Higiene del Trabajo.

REAJUSTES

OCTAVA.- Cuando por cualquier circunstancia se haga indispensable la reducción del número de trabajadores que presten sus servicios a LA EMPRESA, el reajuste se llevará a cabo de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Tendrán preferencia para seguir trabajando los trabajadores miembros de EL SINDICATO.
- b) En segundo lugar se tomará en consideración la antigüedad en el servicio.
- c) En tercer lugar se tomará en cuenta la competencia de los trabajadores.

NOVENA.- En los casos de reajuste antes de proceder a despedir personal se analizará la posibilidad de lograr un reacondo del trabajador en algún otro puesto en cualquier departamento de LA EMPRESA según la capacidad personal de cada uno.

RIESGOS DE TRABAJO

DECIMA.- Cuando el riesgo de trabajo sufrido produzca al trabajador una incapacidad temporal, será obligación de LA EMPRESA cubrir directamente a éste la diferencia que exista entre el subsidio que le pague el Instituto Mexicano del Seguro Social y el sueldo que percibe; esta obligación de LA EMPRESA será únicamente por el término de un año como máximo, contado a partir de la fecha en que el trabajador haya quedado incapacitado por el riesgo de trabajo.

FOMENTO DEPORTIVO

DECIMA PRIMERA.- LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO la cantidad de ----- \$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) mensuales pagados por se mestres adelantados, para el fomento deportivo de los trabajadores. Además LA EMPRESA proporcionará a los trabajadores que participen en la práctica de algún deporte en que representen a EL SINDICATO, los uniformes y utensilios necesarios, quedando estos equipos como propiedad de EL SINDICATO y no de -- las personas que los utilicen.

SERVICIOS SOCIALES

DECIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO mensualmente la canti - dad de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.), para que los dedique, parte a servicios de carácter social en beneficio de los trabajadores miem - bros de la agrupación y parte como cooperación a EL SINDICATO para gastos de mantenimiento.

SEGURO DE VIDA

DECIMA TERCERA.- Cuando por necesidades del trabajo deban salir de viaje gru - pos de más de dos trabajadores sindicalizados, por aire, tierra o mar, LA EM - PRESA se obliga a pagar un seguro de vida para cada una de las personas que sea igual a la cantidad que como Seguro Mutualista por Defunción se tiene es - tablecido dentro de EL SINDICATO. En caso de acontecer cualquier accidente en el lapso de duración del viaje, este seguro cubrirá el Seguro Mutualista.

TIENDA

DECIMA CUARTA.- LA EMPRESA se obliga a proporcionar a EL SINDICATO la suma - de \$65,000.00 (SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) mensuales como coope - ración para el pago de los salarios de los empleados que tienen a su cargo -

las tiendas sindicales,

REPARTO DE UTILIDADES

DECIMA QUINTA.- LA EMPRESA se obliga a entregar a los trabajadores el importe de 35 días de su salario el día 20 de diciembre de cada año, a cuenta de la participación de las utilidades que les corresponda percibir conforme a la Ley.

En caso de que el importe total de esa participación anual resulte superior a la cantidad señalada, LA EMPRESA entregará al trabajador la parte restante en la forma y términos que previene la propia Ley.

En el caso de que la entrega a cuenta mencionada excediera de la participación correspondiente en términos de Ley, se entenderá que dicho excedente es una gratificación extraordinaria al personal y que como tal afectará los gastos del ejercicio de que se trate sin que el trabajador en ningún caso tenga obligación de hacer devolución del pago antes citado.

TRANSPORTACION NACIONAL

DECIMA SEXTA.- LA EMPRESA proporcionará a EL SINDICATO el 100% (CIEN POR CIENTO) de los transportes hasta para dos personas y por veinticuatro viajes anuales para el desempeño de las funciones sindicales indispensables al Comité Ejecutivo Nacional y comisiones dentro del territorio nacional.

LOCAL SINDICAL

DECIMA SEPTIMA.- LA EMPRESA proporcionará a EL SINDICATO en los Estudios de San Ángel, un local suficientemente amplio para que se instale una oficina sindical, una tienda y lechería.

TRANSPORTE URBANO

DECIMA OCTAVA.- Para los efectos del artículo 115 del Contrato-Ley, en los -

casos que así se determine LA EMPRESA entregará a cada trabajador por concepto de transportación la suma de \$800,00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.).

ROPA DE TRABAJO

DECIMA NOVENA.- A los trabajadores de las repeticoras, tomando en cuenta la opinión que al respecto emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, se les proporcionará la ropa de invierno que requieran, que en su caso podrán ser chamarras con borrega, pantalones gruesos de lana y los demás elementos necesarios para protegerse de las inclemencias del tiempo, en los lugares - donde presten sus servicios.

Asimismo a las cuadrillas de trabajadores que deban permanecer en lugares - apartados de las poblaciones o en general cualquier grupo de trabajadores - que laboren a la intemperie en los mismos términos del párrafo anterior, se les proporcionarán las facilidades necesarias, que en su caso podrán ser - tiendas de campaña, catres, colchones o colchonetas, mangas y botiquines de emergencia.

A los empleados de comedores y cocineros tanto en San Angel como en Chapul-
tepec, se les entregará ropa de trabajo adecuada a las labores que desempe-
ñan.

La empresa proporcionará anualmente a los trabajadores de la División Fílmica y Subtitulaje, una chamarra, dos batas y dos pantalones. A los trabajadores de Audio de Noticieros y Eventos Especiales se les proporcionarán -- anualmente dos trajes de buena calidad.

La entrega, tanto de los overoles, batas y uniformes como ropa de invierno deberá efectuarse obligatoriamente, durante el curso de los meses de marzo y septiembre de cada año.

Tanto los overoles como los uniformes o trajes, serán por cuenta de LA EMPRESA y los trabajadores se obligan a usarlos en el desempeño de sus labores y en caso de no hacerlo así, se les sancionará con la suspensión que corresponda y se les exigirá el pago del valor de los mismos.

RESTAURANTE

VIGESIMA.- LA EMPRESA se compromete a seguir operando en los estudios de San Angel un restaurante para que al mismo puedan acudir los trabajadores a su servicio y para que en dicho establecimiento se proporcione a quienes tengan que laborar en los estudios y cuyos turnos se prolonguen y no puedan salir a comer, los alimentos que correspondan a tales turnos por cuenta de LA EMPRESA.

LA EMPRESA arreglará con dicho restaurante un menú decoroso para desayuno, comida o cena, entregando al trabajador que lo amerite, un vale que será precisamente para un desayuno, una comida o una cena.

Cualquier alimento o bebida extra que consuma el trabajador será por su cuenta.

Cuando por cualquier causa se encuentre cerrado el restaurante, se fija como cuota a cubrir a los trabajadores en efectivo la cantidad de \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M. N.) por desayuno o cena y \$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) por comida.

CUOTA SINDICAL

VIGESIMA PRIMERA.- LA EMPRESA descontará del sueldo de los trabajadores, el 2% (DOS POR CIENTO) sobre los salarios mensuales por concepto de cuota sindical, suma que se entregará al Comité Ejecutivo Nacional para que éste la distribuya como corresponda.

COMISION MIXTA

VIGESIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en la integración de una Comisión Mixta que estará formada por 6 representantes de EL SINDICATO - que correspondan al Comité Ejecutivo Nacional y a los Comités Locales de las Secciones 1, 6, 9 y 12 así como 6 representantes de LA EMPRESA.

JUBILACION

VIGESIMA TERCERA.- Con vigencia a partir del 15 de abril de 1980, LA EMPRESA establece un plan de jubilación, adicional y complementario de los benefi-- cios que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social en favor del - personal que se encuentre dentro de los supuestos establecidos en el propio plan y su reglamento, y cuyo propósito en primer término, es liberar a LA EM PRESA de la obligación de cubrir la prima de antigüedad, por ser el plan de jubilación muy superior al importe de la misma.

En el caso de que en cualquier disposición legal o contractual aplicable a - LA EMPRESA, se establecieren beneficios o prestaciones por antigüedad, jubi- lación o retiro superiores al plan de jubilación, el mismo se aplicará a -- cuenta de dichos beneficios o prestaciones, quedando obligada LA EMPRESA a - modificarlo en los términos que se requieran.

Para los efectos de la creación de la reserva para el pago de las pensiones por jubilación mencionadas, LA EMPRESA celebró Contrato de Fideicomiso con - el Banco Nacional de México, S. A., bajo el número 6140-7, mismo que obra en poder de las partes, las que convienen que el manejo y administración del -- plan de jubilación así como el fideicomiso señalado, serán facultad exclusi- va de LA EMPRESA.

FOMENTO CULTURAL

VIGESIMA CUARTA.- Por lo que hace a la prestación establecida en el artículo

71 del Contrato-Ley y considerando que EL SINDICATO satisface plenamente -- dentro de sus actividades el aspecto de Fomento Cultural de los trabajado - res, convienen LA EMPRESA y EL SINDICATO; en que dicha prestación se tenga por satisfecha y debidamente cumplida, mediante la exhibición y entrega a - cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año, de vales para algún almacén de reconocido prestigio, por la cantidad de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) con los que los trabajadores podrán adquirir artículos de primera necesidad y que comprenderá los \$18,000.00 (DIECIOCHO MIL PESOS 00/100 M. N.) estable - cidos en el mencionado artículo 71 y la cantidad de \$7,000.00 (SIETE MIL PE - SOS 00/100 M. N.) pactada con anterioridad como prestación de carácter supe - rior.

Por tener este Convenio carácter de previsión social y ser de aplicación ge - neral, EL SINDICATO expedirá a LA EMPRESA, el recibo correspondiente a los vales entregados a cada trabajador.

PRIMA DOMINICAL

VIGESIMA QUINTA.- Los trabajadores que laboren en día domingo en jornada -- normal, percibirán además de su salario tabulado, una prima adicional del - 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO), calculada sobre el salario de los días or - dinarios de trabajo.

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

VIGESIMA SEXTA.- Se establece como día de descanso obligatorio para los tra - bajadores sindicalizados, el jueves denominado "Santo" de la "Semana Mayor" de cada año, sin perjuicio de los descansos establecidos en los artículos - 40 y 125 del Contrato-Ley de la Industria.

ALUMBRAMIENTO DE LA ESPOSA

VIGESIMA SEPTIMA.- Las partes están de acuerdo en modificar el artículo 49 - del Contrato-Ley, únicamente en lo que se refiere al inciso d), para que el permiso por alumbramiento de la esposa, se conceda por dos días en vez de -- uno como está señalado, como una prestación superior más.

FONDO DE AHORRO

VIGESIMA OCTAVA.- En cuanto a la prestación contenida en el artículo 87 del Contrato-Ley en vigor, LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en modificar el - monto porcentual establecido, por lo que el mismo será del 13% (TRECE POR -- CIENTO) en lugar del 5% (CINCO POR CIENTO) pactado.

El resto del artículo mencionado seguirá siendo de aplicación en su parte re lativa.

DEL CONTRATO

VIGESIMA NOVENA.- Este Convenio se celebra por tiempo indefinido, pero las - partes acuerdan que podrá ser revisado el 10 de febrero de 1988.

TRIGESIMA.- El presente Convenio se firma por triplicado, quedando un ejem - plar en poder de cada una de las partes contratantes, depositándose el ter - cer ejemplar ante la H. Junta de Conciliación y Arbitraje y surtirá efectos a partir del 10 de febrero de 1986.

México, D. F., a 1º de febrero de 1986.

(FIRMA ILEGIBLE)

SR. GUILLERMO CAÑEDO B.
VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS OFICIALES,
JURIDICOS E INTERNACIONALES.

(FIRMA ILEGIBLE)

LIC. GONZALO CASTELLÓ MADRAZO,
SECRETARIO GENERAL NACIONAL.

(FIRMA ILEGIBLE)

LIC, JOSE LUIS EROSA VERA
DIRECTOR JURIDICO DE ASUNTOS LABORALES

(FIRMA ILEGIBLE)

SR. ANGEL ALVAREZ IBARRA
SECRETARIO GENERAL SECCION 6.

(FIRMA ILEGIBLE)

SR. ANTONIO RAMIREZ MENDEZ
SECRETARIO GENERAL SECCION 9

(FIRMA ILEGIBLE)

SR. HERIBERTO RAMOS MOTE
SECRETARIO GENERAL SECCION 1.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

Siendo el Contrato-Ley la forma más revolucionaria y evolucionada como conquista obrera, dentro de la contratación colectiva, debo hacer notar las inconveniencias o desventajas que a mi parecer representa:

1. El Contrato-Ley en la industria de la radio y la televisión pretende igualar las condiciones de trabajo y los salarios, pero en la realidad los iguala no a las posibilidades de las empresas poderosas sino a las posibilidades de las empresas pequeñas, beneficiando con esta situación a -- las grandes compañías, pues mientras una televisora de provincia tiene una -- tarifa por spot o programa X con una cobertura limitada a un Estado, debe pagar a su personal un salario-ley, y por ese mismo salario-ley una empresa -- con cobertura nacional cobra una tarifa mil veces más alta e incluso graba -- ese programa repitiéndolo otras mil veces o lo comercializa en el extranjero en dólares, por el cual pagó a sus trabajadores un salario similar al que pagó una empresa local y nunca paga una regalía a los trabajadores por las repeticiones, esto propicia la plusvalía y competencia desleal.

2. El Contrato-Ley limita para algunos sindicatos y empresas -- la negociación, imponiéndoles las condiciones pactadas que soliciten o negocien los sindicatos mayoritarios, que para este fin son los poderosos, dejando así en estado de indefensión a las empresas y sindicatos pequeños, y que incluso no concurrieron a las juntas de negociación o convenciones y que algunas radiodifusoras o televisoras del interior de la República o de zonas -- económicas pobres no están en posibilidad de cumplir, siendo este tipo de -- contrato causa de despidos masivos, toda vez que al no tener el sindicato facultad de negociación, únicamente debe aplicar y administrar el Contrato-Ley negociado previamente por el Sindicato Nacional que representa a más de los dos terceras partes de los trabajadores de la rama industrial.

De ahí proviene la necesidad de los contratos superiores para equilibrar las prestaciones generales para toda la República, que teniendo zonas económicas caras como son los Estados fronterizos compensan lo contenido y no contemplado en el Contrato-Ley.

3. Considero que existe una duplicidad con diferencias porcentuales entre el Contrato-Ley y los salarios mínimos profesionales, siendo - que éstos últimos son menores y que el Contrato-Ley que se aplica a las empresas de la rama de nueva creación o que no concurrieron a las convencio-nes podría calificarse como ilegal o inconstitucional, porque quizá su capacidad económica por ser de nueva creación o por encontrarse en una zona económicamente pobre o en provincia no pueda concurrir o cumplir con el Contrato-Ley, pero sí cumplir con los salarios profesionales, creando o sosteniendo una fuente de trabajo en esa región o ciudad y tomando en cuenta que en la formación del Contrato-Ley desde su solicitud como indica el artículo -- 406 y en toda su elaboración como lo contemplan los artículos 407 al 417 de la L.F.T., dándole a la Convención la categoría de poder legislativo, puesto que lo acordado no solo surte efectos entre las partes que lo celebraron, sino que afecta a terceros que aunque no lo deseen deben cumplir con las - cláusulas estipuladas, no podrán ser modificados para reducir las prestaciones convenidas, pero sí para superarlas, y tomando en cuenta lo anterior, - se puede concluir:

4. Los contratos en la Doctrina surten efectos únicamente entre las partes que lo celebraron y no beneficia ni perjudica a terceros; no es Ley porque su clausulado no está emitido por el poder legislativo o al - menos en la forma o con los requisitos en que se elaboran y fijan los salarios mínimos generales o profesionales.

5. Las relaciones contractuales ya se encuentran en un nivel - de equilibrio de poder, en el que ya no existe esa lucha y división entre el trabajo y el capital como dos fuerzas en pugna; igual que al capital debe - verse a la fuerza del trabajo como un socio, toda vez que la empresa depende del trabajador y a su vez el trabajador depende de la empresa para su bienestar. Al respecto menciono un ejemplo:

Henry Ford decía que los sueldos que él pagaba a sus trabajadores eran decorosos, para que el trabajador tuviera un buen estandar de vida y estuviera contento en su trabajo, rindiendo mejor en el, pero que lo más importante es que fuera un consumidor potencial de los productos de su misma empresa.

6. Es menester apuntar que si las empresas o fábricas siguieran este ejemplo, atraerían mayores consumidores y no con productos hasta cierto punto elitistas que limitan su consumo a clases privilegiadas o con un nivel económico muy elevado.

Haciendo notar que una clase trabajadora menesterosa descontenta y que no puede ser consumidora de determinados productos, sería tanto como un trabajo de esclavos; independientemente, de que la empresa es la garantía de los salarios y prestaciones de los trabajadores y que cuando se entabla un conflicto de tipo económico o jurídico laboral, el patrón no puede disponer de ningún bien y se considera únicamente depositario de los bienes de la empresa, que es la garantía de los derechos y antigüedad de los trabajadores hasta la total solución del conflicto.

7. Es indudable que el Contrato-Ley ha sido con el paso del tiempo, una conquista muy importante, no solo de los trabajadores, sino de la parte patronal, con el fin de ajustar y equilibrar la competencia económica lo más igualitaria posible, evitando la competencia desleal para los mismos productos o empresas del mismo tipo que pagan sueldos inferiores a otros que tienen prestaciones más altas, pudiendo concurrir al mercado con menores precios, en detrimento de las empresas que pagan salarios más justos.

A su vez los obreros con el Contrato-Ley tendrán en general un mejor nivel de vida reconociendo su especialización en este tipo de rama, lo cual es similar a los salarios mínimos profesionales, pero con incrementos superiores dentro de los Contratos-Ley.

8. Es importante que los sindicatos al realizar las negocia -

ciones para la revisión de los contratos, analicen sus pretensiones y se ajusten a las posibilidades reales de las empresas, a fin de no desestabilizar su poder económico, incluso de reinversión para su crecimiento, pues se debe tener en cuenta que el capital dentro del Derecho del Trabajo también puede promover ante las Autoridades los conflictos colectivos de carácter económico, para ajustar sueldos y prestaciones a su capacidad económica real, inclusive bajarlos dentro de los mínimos legales, tomando en consideración que siempre lo más idóneo será conservar las fuentes de trabajo, evitando despidos, ya que si bien es cierto que la L.F.T. prohíbe a los trabajadores intervenir en las normas técnicas y en la administración de la empresa, el trabajador y el sindicato deben vigilar el buen manejo y administración para evitar dispendios y malos manejos que pudieran llevar a la empresa a un estado de quiebra, y que cuando el sindicato se percatara de que existen malos manejos, dilapidación o endeudamiento excesivo, pedir a la Autoridad competente la investigación o auditoría, para su seguridad.

9. Respecto al término que se utiliza en Derecho del Trabajo de -"Terminación del Contrato Colectivo"-, no significa que al término del contrato se disuelva o extinga la relación contractual, sino únicamente terminan las condiciones que fueron pactadas, pero el contrato persiste, solamente que deben revisarse esas condiciones para mejorarlas y en el caso de que no se revisaran, el contrato continúa como si se hubiera renovado por un lapso igual al originario.

Para que fenezca un contrato colectivo deberá ser manifiesta la voluntad de las dos terceras partes del total de sus miembros.

10. En vista de que el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social han evolucionado mas rápidamente, a mi consideración, que los trabajadores y sindicatos en su preparación, capacitación, sentido de responsabilidad y ética, han dejado que el Estado y el Derecho Sindical y Laboral tutelen sus intereses, dejando salir su inconformidad ante los bajos sueldos, mas no su espíritu de superación y mejor preparación, tanto personal como una mejor capacitación para el desempeño de sus labores, acorde a los avances de la técnica o tecnología que no corresponde a su prepara

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

I. OBRAS DE DOCTRINA:

1. ALONSO OLEA, Manuel. De la Servidumbre al Contrato de Trabajo. Tecnos. Madrid, España. 1979.
2. BARAJAS, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1981.
3. BLACKBURN, Robin. La Crisis de los Sindicatos Laboristas. Ayuso, Madrid, España. 1972.
4. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Offset Ale. México. 6a. Edición. 1984.
5. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Elo, México. 2a. Edición. 1949.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. 3a. Edición. México. 1983.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Trillas. 14a. Edición. México. 1984.
8. DE BUEN, Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1983.
9. DE BUEN, Nestor. Decadencia del Contrato. Porrúa. 3a. Edición. México. 1983.
10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1949.

11. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1949.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1984.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1984.
14. GARCIA I., Juan. Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa. Librería Bosh. Barcelona, España. 1961.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983.
16. LOZANO NORIEGA, Francisco. 4º Curso de Derecho Civil Contratos. Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A. C. México. 1982.
17. ORTEGA MOLINA, Gregorio. El Sindicalismo Contemporáneo en México. FCE. México. 1976.
18. PATIÑO CAMARENA, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. INET. México. 1976.
19. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. PAC. México. 1983.
20. RUPRECHT, J. Alfred. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México. 1980.
21. SANTOS AZUELA, Héctor. El Pacto Sindical en México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1983.
22. SANTOS AZUELA, Héctor. Federalización de la Justicia del Trabajo en México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1983.

23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1979.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
25. SORDO GUTIERREZ, José. Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo. Trillas. México. 1980.
26. VIRGILI GIMENEZ, Juan. Derechos y Deberes del Empresario y del Trabajador. Del Vecchi, S. A. Barcelona, España. 1970.

II. LEGISLACION:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mexicano: Esta es tu Constitución publicada por la Cámara de Diputados. México. 1982.
2. Legislación Laboral comentada por Rosalío Bailón Valdovinos. Limusa. México. 1984.
3. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores. Trillas. 11a. Edición. México. 1981.
4. Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 1985.
5. Diario Oficial de la Federación. 30 de enero de 1976. Trabajo y Previsión Social.
6. Contrato de Trabajo Obligatorio en la Industria Textil y del Algodón. Edición Oficial. México. 1940.

III. OTRAS FUENTES:

1. Boletín de la Cámara de la Industria de la Radio y de la Televisión.
15 de diciembre de 1986.
2. Diversos Contratos-Ley y Diversos Contratos Superiores dentro de la
industria de la radio y la televisión.
3. Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión
Social. 3a. Edición. México. 1982.