

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DERECHOS ADQUIRIDOS POR
EL TRABAJADOR MUSICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

JORGE AVILA RODRIGUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Esta Tesis fué elaborada
en el Seminario de Dere-
cho del Trabajo y de la-
Seguridad Social, bajo la
dirección del Dr. ALBERTO
TRUEBA URBINA y el asesó-
ramiento del Lic. SALVA—
DOR MEDINA BECERRA.

Al ilustre Director del Seminario del
Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social, Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, por -
su trayectoria en favor de la clase -
trabajadora plasmada en su creación :
LA TEORIA INTEGRAL.

A la figura egregida de mi padre
Dr. Alfonso Avila Labastida, conseje
jero admirable y guia sereno, mo-
tivo principal de mi inspiración
creadora, y quién me ha conducido
por el camino del trabajo y la -
honradez en beneficio de la co--
lectividad.

A la imagen noble abnegada de mi madre: Sara Rodriguez de Avila, - expresión genuina de la más infinita ternura, singular energía y- resplandeciente sinceridad; cuyo- tenaz esfuerzo ha culminado en - la realización plena del primer- peldaño importante en mi desarrollo cultural.

A JULIA BIBRIESCA y A MI HIJO
JULIO ALFONSO AVILA BIBRIESCA
CON TODO MI ESFUERZO Y AMOR .

A mis forjadores incomparable de mi vida, mis hermanos ALFONSO, RUBEN, LUIS, LETICIA; de quién he recibido verdaderas demostraciones de sincero afecto, inquebrantable fe y decidido estímulo, y que me han animado a recorrer venturosamente el sendero que he elegido - hasta alcanzar un nivel razonable de vida, tanto en lo espiritual - como en lo material, en aras de - un progreso justamente compartido dentro de lo cual la única tesitura sea el trabajo diario.

A MI ABUELITA FORPIRIO MELDA FRAGOSO,
y mis tios, JUAN, SUSANA, ALICIA , MARTA,
SOCORRO, quienes han sabido conducirme
en el camino ascendente de la vida.

A MIS PRIMOS.

JUAN, MARIO, MIGUEL, ALFREDO, HECTOR, con
todo cariño.

AL MAESTRO VENUSTIANO REVES LOPEZ,
por su amplia colaboración que me-
brindó en el desarrollo del present
te trabajo.

A LA UNIVERSIDAD,

Por recibirme entre sus brazos
y a la facultad de Derecho, por
darme las armas para luchar me
jor en la vida.

AL LIC. SALVADOR MEDINA SECERRA.

Al amigo desinteresado que con
su gran empeño y esfuerzo hizo-
posible que llegara a la culmi-
nación del presente estudio.

AL C. NICOLAS DIAZ.

Por su gran ayuda y cooperación
que me brindó en el desarrolle-
de esta tesis.

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS, con cariño y admiración :

o o o o o o

T E S I S.

" D E R E C H O S A D Q U I R I D O S

P O R E L

T R A B A J A D O R M U S I C O . "

ALUMNO: JORGE AVILA RODRIGUEZ
7255419-9

I N D I C E G E N E R A L.

CAPITULO PRIMERO: FUNDAMENTOS PARA CONSIDERAR AL MUSICO-- COMO TRABAJADOR.

- 1).-Fundamentos para considerar al músico
como trabajador.....Pag.I-37
- 2).-Status social del músico.....Pag.38-43
- 3).-El músico desde el punto de vista empresarial.....Pag.44-45
- 4).-El músico desde el punto internacional.....Pag.46-49

CAPITULO SEGUNDO: ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS -- FIRMADOS POR EL SINDICATO UNICO DE TRA- BAJADORES DE LA MUSICA ANTES DE 1970.

- 1).-Concepto de jornada de trabajo.....Pag.74-82
- 2).-Ensayo.-Definición y clasificación.-
como jornada de trabajo.....Pag.83-87.
- 3).-Contrato Colectivo.....Pag.109-112

CAPITULO TERCERO: ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS -- FIRMADOS POR EL SINDICATO UNICO DE TRA- BAJADORES DE LA MUSICA DESPUES DE 1970.

1).-Concepto y analisis del intermediario.....	PAG. 119-138
2).- Clases de Socios, horas de trabajo, tiempo extra descansos y días festivos.....	PAG. 139-147
3).-Salario Mínimo Profesional	PAG. 151-153

CAPITULO CUARTO:PROYECTO DE LA AMELIACION DEL CAPITULO XI

TITULO SEXTO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA-

JO.....	PAG. 163-177
---------	--------------

CAPITULO QUINTO :C O N C L U S I O N E S .

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

C A P I T U L O

P R I M E R O.

FUNDAMENTOS PARA CONSIDERAR AL MÚSICO
COMO UN TRABAJADOR.

¿Es considerado el músico como un trabajador, -
cual es la base jurídica al respecto?

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o -
dice a la letra: "Trabajador es la persona física que pres-
ta a otra física o moral un trabajo personal subordinado
para los efectos de esta disposición, se entiende por tra-
bajo toda actividad humana, intelectual o material inde-
pendientemente del grado de preparación técnica requeri-
da por cada profesión u oficio."

El hombre es la célula cuya coordinación con -
sus semejantes constituye la comunidad humana. Nace el de-
recho por él y para él. De esto se infiere conforme a la-
concepción tradicional que el nombre por su sola cuali-
dad de ser hombre es persona. Desgraciadamente para la hu-
manidad no siempre se reconoció esto; en Grecia, Aristóte-
les de Estagira, justifica la esclavitud, así como su maes-
tro Platón, quienes manifiestan: "El hombre debe dedicarse
exclusivamente al estudio de los conocimientos creados -
por el mismo, (Las Bellas artes) dejando el trabajo (Labo-
res del campo) a los esclavos", dando con esto una separa-
ción tajante entre el hombre, que en aquel entonces sólo-
pertenecía a la élite de la ciudad de Atenas, y el esclavo.
El cristianismo proclamó la igualdad de todos los se-
res humanos por ser hijos de un mismo dios.

En la época romana estuvo manifestada la esclav

vitudo como institución del derecho de gentes (Ius Gentium) que en contradicción con la naturaleza, coloca a un hombre bajo la denominación de otro.

Tuvieron que pasar muchos años para que la humanidad comprendiera que el hombre, por ser la fuente creadora y el fin supremo del derecho, es persona por su sola cualidad de hombre, siendo de esta corriente la escuela del derecho natural, solamente el formalismo del maestro Hans Kelsen manifiesta: +(1)"Que solo el derecho puede atribuir personalidad a los hombres, por lo que hay hombres que son como animales, o sea sin personalidad".

La iniciativa presidencial empleó el término de persona física, para designar al hombre trabajador, desprendiéndose de ello que el trabajador es una persona, entendiéndose que ésta es todo ente capaz de tener facultades y deberes, a lo que el maestro Nicolai Hartman dice: +(2)"Persona es el sujeto cuya conducta es susceptible de realizar valores humanos."

¿Cuántos tipos de personas existen?

Personas Físicas y personas morales.

+(3)"A las primeras se les denomina a los hombres encuanto sujetos de derecho."

Pero al lado del hombre existen personas creadas por el orden jurídico a las que la doctrina ha denominado personas jurídicas, morales, dándoles en ocasiones-

- + (1).- HANS KELSEN.-Teoría Pura del Derecho.-
- + (2).-NICOLAI HARTMAN.-Tratado Elemental de Derecho Civil. Traducido por José Cajica.-Puebla 1964, pags.III-II3
- + (3).-RAFAEL ROJINA VILLEGAS.-Compendio de Derecho Civil. Vol.I Editorial Porrúa.-México 1972.-Pag.154.

el nombre de colectivas, definidas éstas como, +(4)"toda unidad organica resultante de una colectividad organizada de personas o de conjunto de bienes a los que, para la -- consecución de un fin durable o permanente, es reconocido por el estado una capacidad de derechos patrimoniales."

El trabajador solo es concebido como persona física, es decir como algo completamente singular a diferencia del patrón que puede ser física o moral. (singular o cloectiva.)

¿Que es un trabajador?

La primera palabra expuesta en nuestro artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo es la de Trabajador, a la que realizaremos un análisis.

En primer lugar al concepto trabajador se le ha dado una extensión casi ilimitada, hasta el punto de que así se considera al +(5)"conjunto de la población del país". +(6)"La declaración de los derechos sociales da un principio basandose en la igualdad de todas las personas que entregan sus energias a otro, por lo que no existe ni debiera existir ninguna diferencia como ocurre en otras legislaciones entre los términos obrero, trabajador y empleado, utilizandose el término obrero a los trabajadores que prestan servicios desempeñando actividades materiales, llamandose empleados a los trabajadores que prestan un servicio intelectual."

(4).--ROBERTO DE RUGGIERO.--Instituciones de Derecho Civil Traduc. de Ramón Serrano , V.I, pag.433.

(5).--Artículo I de la Constitución de la Rep. Española.

(6).--MARIO DE LA CUEVA.--El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.--Editorial Porrúa.--México 1975.--Pag.150

+ (7) "En nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el derecho laboral no considera como sujeto a él a quien realiza o ejecuta una de terminada actividad productora, sino solamente al que en dicha actividad es subordinado," esto es + (8) "a quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro que con su propia organización, cualquiera que sean sus dimensiones sabrá hacer converger aquellas energías hacia un logro de los fines que se propone alcanzar."

El artículo 5o del Código de Trabajo de Colombia dice: "El trabajo que se estima como contenido de este derecho es el que se presta en relación de dependencia y el sujeto de este derecho es, así, el mismo individualmente considerado del contrato de trabajo". El artículo antes mencionado fija con cierta exactitud un concepto que compartimos, el trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta concientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectue en la ejecución de un contrato de trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente se hace mención del término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Pero a pesar

+ (7). - G. CABANELLAS. - Introducción al Derecho Laboral. - Vol II. - Editores - Liberos. - Buenos Aires, Argentina. - 1960, Pag 77
 + (8). - BARASSI. - Tratado de Derecho del Trabajo. - Vol. I. - Buenos Aires, Argentina. - 1953. - Pag. 226 y 300.

de ello se utiliza en una ocasión la palabra obrero, introduciendo en el artículo 5o fracción VI de la Ley lo siguiente: "Artículo 5o.-Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca: Fracción VI.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros"

En relación al mencionado artículo existe el 88o.-de la misma Ley que dice:"Los Plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material", a lo que el artículo 5o llama obreros, término que ha caído en desuso y obteniéndose una igualdad entre las personas que prestan un trabajo personal subordinado, llamándose en la actualidad todas estas personas "TRABAJADORES". El trabajador solo puede ser persona física, cuestión que en nuestra doctrina se sostuvo en contradicción de otra, la cual manifestaba que las personas jurídicas podían ser sujetos de una prestación de trabajo. Nuestra Ley anterior, la de 1931, no resolvió nada, pues en su artículo 3o manifiesta: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Por lo que en donde la Ley no prohíbe expresamente en su texto, se permite, dando como resultado que los sindicatos y asociaciones podían ser trabajadores, cuando celebraban los famosos contratos de equipo, la Ley de 1931 no prohibía en estricto derecho que las personas morales

podieran ser sujetos de relaciones de trabajo.

Nuestra Ley actual expresa claramente que solo las personas físicas pueden prestar un trabajo personal-subordinado quedando fuera los contratos de equipo. No todas las personas físicas por el simple hecho de serlo serán trabajadores, lo serán siempre y cuando reúnan una serie de requisitos o elementos básicos, que son :

Primero.-Serán trabajadores siempre y cuando - haya una prestación de trabajo, dando el principio de que solo de la prestación de un trabajo subordinado, forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, y que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

Segundo.-El trabajo que otorgue la persona física debe estar subordinado, entendiéndose por ello que no sirve para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo que son:

A).-Trabajo en el que el hombre actúa libremente y aplica sus conocimientos que juzgue convenientes para resolver el caso. Ejemplo: El abogado particular, el cual aplica sus conocimientos que el cree necesarios para dar solución al conflicto de intereses.

B).-Trabajo en el que el ser humano sigue una serie de normas o instrucciones vigentes en una empresa para llevar a cabo su actividad. Ejemplo : El técnico en Cigueñales que trabaja en un taller mecánico, aplicará -- los conocimientos conforme a las instrucciones que recibe del jefe de departamento.

podieran ser sujetos de relaciones de trabajo.

Nuestra Ley actual expresa claramente que solo las personas físicas pueden prestar un trabajo personal-subordinado quedando fuera los contratos de equipo. No todas las personas físicas por el simple hecho de serlo serán trabajadores, lo serán siempre y cuando reúnan una serie de requisitos o elementos básicos, que son :

Primero.-Serán trabajadores siempre y cuando - haya una prestación de trabajo, dando el principio de que solo de la prestación de un trabajo subordinado, forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, y que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

Segundo.-El trabajo que otorgue la persona física debe estar subordinado, entendiéndose por ello que no sirve para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo que son:

A).-Trabajo en el que el hombre actúa libremente y aplica sus conocimientos que juzgue convenientes para resolver el caso. Ejemplo: El abogado particular, el cual aplica sus conocimientos que el cree necesarios para dar solución al conflicto de intereses.

B).-Trabajo en el que el ser humano sigue una serie de normas o instrucciones vigentes en una empresa para llevar a cabo su actividad. Ejemplo : El técnico en Cigüeñales que trabaja en un taller mecánico, aplicará los conocimientos conforme a las instrucciones que recibe del jefe de departamento.

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

+ (9) "El artículo veinte de la Ley manifiesta - que la relación de trabajo esta integrada por cuatro nociones, que son :

A).-Dos personas.-Una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrón.

B).-Una prestación de trabajo.

C).-La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha llamado subordinación término que en este momento analizaremos, para poder determinar si en realidad debe ser considerado al músico como un trabajador.

D).-Salario"

EL maestro Alonso Garcia manifiesta que: "(10)" las características o elementos de la relación de trabajo son :

1).-La existencia o no del contrato de trabajo tal como depende de la naturaleza del vinculo que liga a las partes siendo indiferente la denominación que estas apliquen a la relación concertada entre ellas.

2).-La prestación a que el trabajador se obliga lo mismo puede ser de carácter manual que de naturaleza intelectual quedando asi zanjada, definitivamente, la cuestión relativa a si el contrato de trabajo puede tener objeto la prestación de servicios solo manuales, o tambien

+ (9).-NESTOR DE BUEN LOZANO.-Derecho del Trabajo.-Editorial Porrúa.-México 1974.-Pag.-439

+ (10).-ALONSO GARCIA MANUEL.-Curso del Derecho del Trabajo.-Ediciones Ariel.-Madrid, España/1970.-Pag.303.

intelectuales.

3).-La prestación en que el contrato consiste en una prestación voluntaria, la cual excluye de dicha consideración todo tipo de prestación forzosa, que en todo caso, mereceran la aplicación de un régimen jurídico distinto y propio pero no el común del que podríamos conceputar como contrato de trabajo típico, careciendo de valor desde el prisma jurídico, el hecho—más sociológico y político estrictamente jurídico—de que esa prestación se configure como "una participación en la producción".

4).-La obligación—prestación—que el contrato de trabajo crea para una de las partes—el trabajador—es la de ejecutar una obra en cuanto objeto de la prestación que se incluye en la definición, no encuentra posteriormente posibilidades de desarrollo legal en el régimen jurídico establecido y queda expresamente excluida de su posible estimación laboral, por la jurisprudencia, en reiteradas declaraciones;

5).-La prestación de servicios en que el contrato de trabajo consiste; lo es bajo dependencia, sin que ni, la jurisprudencia, ni los artículos siguientes de la Ley, nos digan en qué consiste dicha nota.

6).-Resulta curioso en cambio, advertir como no se menciona expresamente la nota característica del contrato, es decir la ajenidad, bien que pueda deducirse del hecho de que la prestación del trabajador lo sea para—uno o varios patrones o empresarios o para una persona jurídica de tal carácter", la configuración aparece pre--

cisada de manera más técnica en el artículo 2o, en el cual se señala que la prestación ha de realizarse por cuenta- (y bajo dependencia) ajena.

7).- Finalmente, no hay contrato de trabajo sin- remuneración a cargo del empresario, lo cual define la na turaleza del contrato de cambio que el trabajo tiene y - fija el sentido de contraprestación que el salario encie- rra, constituyendo al contrato laboral en un acuerdo de - voluntades de prestaciones reciprocas".

Con referencia al punto I).- del maestro Alon- so Garcia que dice: "La existencia o no del contrato de - trabajo.....", se desprende que en la Legislación españo- la no es necesario la existencia del contrato de trabajo por escrito, para que surja la relación laboral, estando - esto en concordancia a lo estipulado por el artículo 26- de la Ley Federal del Trabajo, así como en la siguiente - jurisprudencia: +(II).-"CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION - DE SU EXISTENCIA.-La existencia del contrato de trabajo- se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la - prestación de servicios se entenderá regida por la Ley - Federal del Trabajo y por las normas que le son supleto- rias".

+(II).-Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Sema nario Judicial de la Federación. Quinta Época. Cuarta Sala. pag. 45-46.

CONCEPTO DE SUBORDINACION.

+(12)"En el siglo XIX y en una buena parte del siglo XX, el derecho Civil, regulaba las relaciones que existían entre las prestaciones de trabajo. No toda la actividad del hombre para otro, está regido por el estatuto Civil, por lo que nace la necesidad de determinar hasta - que punto, el vínculo jurídico existente, puede ser introducido dentro del derecho laboral. Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados: La tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró, que en la relación de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regida por el derecho privado poseen la misma característica. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación; pero existe otra idea de trabajo subordinado que ha de satisfacer y que poseen una fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del derecho del trabajo: Nuestro estatuto es un derecho social." "La subordinación es la npta - característica y plenamente diferenciadora del contrato de trabajo, exigiendo nuestra jurisprudencia que la dependencia sea efectiva, en tiempo, modo y función, acogiendo - así un criterio que pretende ser, desde el punto de vista de su formulación, objetivo, pero falla más tarde en la - realidad cuando se trata de delimitar, a su vez los - factores, también objetivos-horarios, dedicación, sumisión-

+ (12).-MARIO DE LA CUEVA.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Formas.- México 1975.-Pag.196

a instrucciones del empresario, etc-, que se quiere aparezcan configurando la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo" (13)

NATURALEZA Y CARACTERÍSTICA DEL ELEMENTO SUBORDINACION.

La subordinación es la característica más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo, como ocurre en los contratos de obra, en los de Servicios Profesionales, en los de Comisiones Mercantiles, en los de Sociedad, etc., -- la Ley anterior nos hablaba de dos conceptos que son; la dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería, a la facultad del patrón para ordenar como el trabajo debería hacerse y como realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrón. Estos razonamientos eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos, también es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista dependencia económica que se ha pretendido invocar. Tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad. La siguiente tesis de la Suprema Corte que transcribimos, aunque referida a la Ley-

(13) ALONSO GARCIA MANUEL.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- Ediciones Ariel.- Madrid, España/1970.-Pag.

derogada, tiene importancia por precisar las características de la subordinación jurídica.

+(14)"TESIS.-De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra en cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteador en el transporte y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulado por los artículos 2606 al 2615 del Código Civil. Ahora bien se ha interpretado que los términos de dirección y dependencia son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se esta en presencia de un contrato de trabajo."

+(15)"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-La característica fundamental que distingue al contrato individual de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro es la que se refiere a la subordinación o dirección

+(14).-Ejecutoria 4856/52/2a de Junio de 1954

+(15).-Directo 4760/1960-REX APPLGATE.-Resuelto el 5 de abril de 1961, Cuarta Sala.-Informe del año de Mil novecientos sesenta y uno.-Pagina 15.

y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, solo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono".

De la misma manera y en razón de la importancia del tema tratado es necesario conocer la siguiente ejecutoria:

+(16).-"Si el trabajador que tiene celebrado contrato laboral con determinada empresa, conviene éste en modificar dicho contrato por cuanto al lugar de prestación de sus servicios, a fin de laborar como comisionado de aquella en otra empresa, como surge entre ésta y el citado trabajador un nuevo contrato laboral sino que continúa unido a la empresa que lo contrató de modo que si pide indemnización a la empresa en la que estaba comisionado debe entenderse que optó por dar terminada su contrato de trabajo con la que lo comisionó."

De acuerdo con la lógica y con los diversos preceptos de la Ley derogada, la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo mo

(16) AMPARO DIRECTO.-940/65, Adán Luis Cobes Salcedo. Fallado el 6 de Octubre/1965, Circular No 525 de la Confederación patronal de la R. M. de 29 de noviembre de 1965.

mento , en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa, así entendemos como la fracción III del artículo - 134 de la nueva Ley Federal del Trabajo, señala como obligación de los trabajadores desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo conciente al trabajo.

+(17) BRUN Y GALLAND, después de señalar las diversas tendencias según las cuales la característica de la relación laboral es la subordinación jurídica o la dependencia económica, y siguen diciendo que, aparte de que el concepto de dependencia económica pueda servir a los legisladores para conceder determinadas prestaciones a los trabajadores, el mismo no permite diferenciar correctamente el contrato de trabajo de otros semejantes, afirman, para llegar al absurdo, que si se desarrollaran todas las consecuencias relativas a la dependencia económica, se llegaría a atribuir la calidad de asalariados a todos los franceses, por virtud de la solidaridad económica porque existe necesariamente entre los miembros de la nación.

+(18).-CABANELLAS Y DEVEALI, reconocen la existencia de zonas grises dentro del derecho del trabajo y por ello aconsejan que cuando se trate de determinar si

+(17) y +(18).-Comentarios en el Libro de EUQUERIO GUERRERO.-Manual de Derecho del Trabajo.-Editorial Porrúa - México 1975.-Pag. 43.

un contrato tiene la característica de laboral o no, además de tomar en cuenta de modo principal la característica de la subordinación jurídica, en las labores, los salarios, las horas de trabajo y demás prestaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón para finalmente concluir, con la suma de tales resultados, en el sentido de si se está en presencia verdaderamente de un contrato de trabajo."

LA LEY DE 1970 Y EL USO DEL TERMINO SUBORDINACION.

"La comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligo- a la corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vio colocada ante la necesaria selección de la palabra que convenía emplear en la Ley de 1970, ella eligió el término subordina- ción ante todo, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley anterior y porque se usaba corrientemente en escritos y alegatos defendiendo y protegiendo a sus clientes. Pero efec- tuada la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión funda- mental, que consiste en la determinación del significado del término subordinación manifestando lo siguiente:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el - término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos." (19)

Por subordinación se entiende: La relación jurídica que se - crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el trabajador, en la prestación de sus servi- cios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas - por el patrono para el mejor desarrollo de las actividades - de la empresa.

La redacción del artículo de la nueva Ley, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición que nos da- ba la de 1931, que nos inicia en el problema de la naturale- za de la relación de subordinación pues mientras la Ley vie- ja mencionaba "la prestación de un servicio personal bajo la dirección de otro" la definición que nos da la Ley actual -

LA LEY DE 1970 Y EL USO DEL TERMINO SUBORDINACION.

"La comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligo a la corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vio colocada ante la necesaria selección de la palabra que convenia emplear en la Ley de 1970, ella eligió el término subordina—ción ante todo, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley anterior y porque se usaba corrientemente en escritos y alegatos defendiendo y protegiendo a sus clientes. Pero efec—tuada la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión funda—mental, que consiste en la determinación del significado del término subordinación manijestando lo siguiente:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el — término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos." (19)

Por subordinación se entiende: La relación jurídica que se — crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el trabajador, en la prestación de sus servi—cios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas — por el patrono para el mejor desarrollo de las actividades—de la empresa.

La redacción del artículo de la nueva Ley, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición que nos da—ba la de 1931, que nos inicia en el problema de la naturale—za de la relación de subordinación pues mientras la Ley vie—ja mencionaba "la prestación de un servicio personal bajo la dirección de otro" la definición que nos da la Ley actual —

expresa que el trabajo protegido por la Ley es el subordinado, un matiz que es la manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena del trabajo que presta.

¿Que es lo que otorga el trabajador hacia su patrón ?.

En el artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se hace mención que el trabajador otorga un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en cambio en la Ley actual se establece que presta una actividad de naturaleza intelectual o material."

Los párrafos anteriormente apuntados manifiestan que la Ley anterior (1931), quiere en un principio separar el trabajo material del intelectual, inclinándose al final de su texto a reunir los dos tipos de trabajo. La Ley actual realiza una separación entre la actividad material y la intelectual. Por ejemplo un albañil conforme al texto de la Ley actual podríamos clasificarlo dentro de las personas que otorgan únicamente servicios materiales, entendiéndose por ello, que solo emplean energía física. ¿y que por ello no razonan, no emplean también energía intelectual?.

El albañil otorga ambos géneros, pero la proporción de su trabajo intelectual es mucho menor que el de material, en cambio un contador público que presta sus servicios a una empresa, entrega para esta una proporción menor de trabajo material y una proporción mayor de trabajo intelectual. Por lo que considero un error básico, en nuestra Ley, actual la separación tajante que hace entre la prestación de un trabajo material y la prestación de un trabajo intelectual, no es posible realizar esta división en tanto que el ser humano debe necesaria-

mente realizar las dos actividades ,la intelectual y la mate-
rial,pero en ningún momento las otorgará separadamente.

Nuestra Ley actual introduce algo nuevo que es:"se entiende-
por trabajo toda actividad humana,intelectual o material,in-
dependientemente del grado de preparación técnica requerida-
por cada profesión u oficio."

Con esta fracción se quiere hacer mención que los fines y la
naturaleza del estatuto laboral no permiten distinción algu-
na en el trabajo,ya que ante la Ley todos son trabajadores,y
si así lo hiciera,no solamente se violaría el espíritu de la
declaración , sino además se quebrantaría la unidad del esta-
tuto y se rompería el principio de igualdad,aduciendo que to-
dos los trabajos ante la Ley Federal del Trabajo son iguales
al igual que las personas que lo desempeñan,teniendo ellos-
(los trabajadores) los mismos derechos y obligaciones,como-
es el caso de un pintor cuya preparación técnica es mucho -
muy inferior a la que necesita un Ingeniero,pero no obstan-
te ello,en el caso de que fueran despedidos tendrán los mis-
mos derechos por el acto que sobre ellos se realizó.(Indemni-
zación Conforme al artículo 123 de la Constitución fracción
XXII,pago de los salarios caídos durante el tiempo que se -
tramite el juicio,etc.)

M U S I C O

"Adjetivo perteneciente o relativo a la música:persona física
que ejerce,profesa o sabe del arte de la música."(20)

¿Que es arte?, ¿Que es música?

"Música es el arte de combinar los sonidos de la voz humana o de los instrumentos, causando con esta combinación un deleite y gusto al escucharlos, conmoviendo, alterando, modificando el ánimo ya sea alegrándolo o entristeciéndolo."(21)

La música se compone básicamente de los siguientes elementos: A).- RITMO B).- MELODIA C).- ARMONIA, a los cuales hay que agregar el timbre y la acentuación, siendo el timbre el elemento distintivo de cada uno de los elementos musicales, así como la acentuación es la fuerza con que es interpretada la pieza musical.

La Música se compone y se divide en tres grandes géneros a saber: 1).- La música sagrada (se canta en los templos y en los conciertos sacros). 2).- La música dramática.-(Opera, drama lírico, zarzuela, zainete y el baile propiamente dicho, incluyendo dentro de esta gama los bailes existentes en la actualidad). 3).- La música de concierto y de cámara. (Sinfonías, sonatas, cuartetos, conciertos, arias, nocturnos, romanzas, etc)

No quiero realizar un estudio profundo de la música, cuestión que no es importante dentro de mi tesis, haciendo notar que la música occidental, la cual a nosotros nos importa, se divide en los siguientes periodos que son:

ROMANICO. (1000 a 1200 D. C.)

GOTICO. (1100 a 1500 D.C.)

RENACIMIENTO. (1420 a 1600 D.C.)

BARROCO. (1600 a 1750 D.C.)

ROCOCO. (1700 a 1755 D.C.)

CLASICO VIENES (1750 a 1825 D.C.)

ROMANTICO(1855 a 1890 D.C.)

MODERNO (1890 a nuestros días), en donde la diversidad de ritmos ha caracterizado a cada una de las décadas de nuestro siglo, así aparecen en la década de los veinte el CHARLESTON, - posteriormente el BUGGÍ introduciéndose después los ritmos - latinos hasta llegar a la mezcla de los ritmos africanos, dando como resultado el ROCK y una gama desprendida de este ritmo a los que no tiene caso hacer mención.

MUSICO.- Es la persona que profesa el arte de la música.

¿Que es arte?.- El más grande de los filosofos ,Aristoteles, afirmó que todo arte es una imitación de la naturaleza, pero es importante recordar tambien que Aristoteles no quiso decir que el arte proporciona una copia de la naturaleza, sino que tambien la naturaleza trata de ser cada vez más bella y perfecta,debiendo el arte imitar en ese esfuerzo de belleza y perfección;y aún más, puede aventajarla en su carrera hacia la belleza y la reflexión.Fuede hacerlo, porque el arte ha nacido de la mente del hombre y apunta hacia lo ideal.

¿Que es un artista ?.-Por encima de todo es un hombre que hace algo.(es un hacedor).Hasta hace poco más de un siglo ciencia significaba conocimiento o teoria y arte era llevar a la práctica ese conocimiento.La ciencia se aplicaba a toda teoría incluso a la del deporte;como era el boxeo.

La palabra arte se indicaba para usar todo cuanto se hacia - llamandose a los obreros,artesanos, a los mecanicos se les llamaba artistas y a las cosas manufacturadas se les llamaba artefactos. ARTE: Virtud,disposición e industria para hacer algo.En su acepción más llana el concepto arte se opone al de ciencia y expresa todo un conjunto de procedimientos con au-

xilio de los cuales el hombre produce una obra para asegurar su conservación y el bienestar físico del mismo, - también para engendrar algún goce intelectual o moral, - perteneciendo la Música a las siete bellas artes.

El músico llena todos los requisitos que son - necesarios para considerarlo como un trabajador, realizan do posteriormente un análisis al respecto, existiendo además una razón legal para tratarlo como un trabajador y, - que se hace consistir en la inscripción de un capítulo - especial en la Ley Federal del Trabajo, para los filarmo- nicos(+22) "En el caso de estos artistas nuestra opinión personal sobre la naturaleza del contrato que celebran - es absolutamente firme, pues tomando en cuenta la forma - en que actúan grandes pianistas, violinistas de fama mun- dial, directores de orquesta famosos, artistas de fama in- ternacional, resulta un tanto ridículo equipararlos a un obrero que celebra un contrato de trabajo. En cambio los- integrantes de las orquestas que actúan en centros noc- turnos, las comparsas que figuran en obras teatrales o ci- nematográficas y aún las que forman el cuerpo de baile - de algunos conjuntos, nos parece que si tienen la calidad de trabajadores".

En el párrafo transcrito se puede observar la - equivocación del maestro Euquerio Guerrero al no equipa- rar a los concertistas como verdaderos trabajadores, en - tanto que a pesar de ser auténticos profesionistas de la

+ (22). - EUQUERIO GUERRERO. - Manual Derecho del Trabajo. - Edi- torial Porrúa. - México 1975. - Pag. 73.

música, realizan un contrato por obra determinada, campo - incluido dentro del derecho laboral, teniendo la dependencia económica de parte del empresario, siguiendo además - las instrucciones que impone el patrono, dejando este (mú-sico) la parte técnica del desarrollo del trabajo, pero a pesar de ello es y debe ser considerado como un verdadero trabajador, cuestión que apoyo en la teoría integral - del maestro Trueba Urbina.

+ (23) "LA TEORIA INTEGRAL Y LOS TRABAJOS ESPE- CIALES.-Nuestro artículo 123 superó estas situaciones e- hizo extensivas sus normas a todos los trabajadores, ya - sea que se les denomine "subordinados", "dependientes" o - "autonomos"; tambien son trabajadores los mandatarios y los profesionistas, en el ejercicio de sus respectivas actividades, asi como aquellos que realizan invención fren- te a los que se aprovechan de ella. En esta virtud, la re- glamentación de trabajos especiales, confirma nuestra teqoría integral....."

+ (24) "2o.-Nuestro derecho del trabajo, a par- tir del 1o de Mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva - sino por mandato constitucional que comprende; a los obr- ros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos, agentes, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, in- genieros, etc; a todo aquel que preste un servicio perso- nal a otro mediante una remuneración, abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados" o "dependien

+ (23) y + (24).-TRUUBA URBINA ALBERTO.-Nuevo Derecho del Trabajo.-Editorial Porrúa.-México/1975.-Pags. 303 y 317.

tes "y a los "autonomos". Los contratos de prestación Civil, así, como las relaciones personales entre factor y dependientes, comisionista y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior."

Como anteriormente indicaba el músico verdaderamente reúne todos los elementos necesarios para determinar lo como trabajador en tanto que: El firlarmonico es en primer lugar una persona; Ejemplo: El pianista que por el simple hecho de ser músico pianista es sujeto de derechos y obligaciones. "que presta a otro". -Entendiendo se por ello que la persona física denominada trabajador es totalmente diferente al patrón ya que su trabajo según la Ley nunca se le puede proporcionar así mismo, sino que debe de otorgarlo a persona distinta a él. En el caso del músico no puede tocarse a si mismo ya que en esa situación no sería trabajador sino patrono, su trabajo deberá proyectarse hacia persona distinta a él, que en este ejemplo es el patrón. "Un trabajo personal subordinado". - En el caso del músico la actividad que se otorga tiene la característica de ser física y mental, pero nunca de una sola característica ya que esto significaría ir en favor del artículo 80 de la Ley, lo cual se ha criticado en párrafos anteriores. La mención de personal se refiere a que el músico debe presentarse a realizar tal actividad pero siempre bajo las órdenes de la persona que paga el salario. La subordinación que hacemos mención es

de carácter como antes se estipuló, económico y técnico, - en tanto que se sigue una serie de normas e instrucciones vigentes en el centro de trabajo dentro de los cuales se lo puede moverse el músico, no pudiendo desprenderse de ellas. En razón del objeto que el músico otorga en el centro de trabajo es la conjugación de ritmo, armonía y melodía. condicionada estos elementos a lo que estipule el patrón y a veces ese acondicionamiento consiste en reproducir las notas impresas en las partituras de las piezas musicales, como es el caso de los músicos de cabaret a los que considero en cierto aspecto, personas comportadas como simples máquinas, ya que su función es en exclusiva la reproducción de las notas escritas en determinados papeles llamados partituras. "Independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". - Para este caso todos los trabajos por el simple hecho de serlo son tratados por la Ley en la misma forma - teniendo el mismo número de derechos y obligaciones que cumplir, y aún más, se deben de tratar de la misma manera a las jerarquizaciones de los diferentes trabajos, siendo en este caso en especial que los músicos concertistas y los músicos de cabaret, tienen la misma naturaleza siendo los dos trabajadores, con la salvedad que se permite romper aquí algunos de los principios fundamentales del derecho laboral, tal y como por ejemplo: A trabajo igual salario diferente. En síntesis el músico es y debe ser considerado como un trabajador.

La comisión redactora de la nueva Ley del -

trabajo se dirigió repetidamente a las asociaciones de músicos a fin de obtener sus puntos de vista sobre sus actividades y para que concurrieran a un cambio de impresiones con la misma comisión y los dueños de las fuentes de trabajo endonde se empleaban a los trabajadores de la música, pero sus gestiones nunca dieron resultado, fue hasta que se estaba concluyendo el proyecto final cuando se hicieron algunos comentarios entre ellos el que realizó el S.U.T.M. (Sindicato Unico de Trabajadores de la Música) otorgando sugerencias y observaciones que dieron consigo al surgimiento de los artículos 304, 305, 306, 307, 308 y 309 dieron ciertas experiencias que ellos habian obtenido a través de los años de dirigir a los trabajadores filarmónicos, pero detrás de esa aparente calma se encontraba la figura del derecho Civil, lo que impedía hasta cierto punto, que se hiciera una verdadera reglamentación del trabajo del músico, problema que me propondré solucionar para que sirva de base a mis compañeros músicos. Lo que en verdad se tipificaba por los dueños de las fuentes de trabajo era un contrato de prestación de servicios profesionales conforme a los dispuesto en los artículos 2606 al 2615 del Código Civil vigente. Respecto al artículo 2606 del Código anteriormente mencionado, inscribe lo siguiente: "Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados se observarán las disposiciones relativas y establecidas en el respectivo contrato colectivo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo dice a la letra: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento."

+(25) "El contrato de trabajo es esencialmente individual y personal. Si existe un instituto que lleva la calificación de colectivo se desprende que debe tratarse de algo muy distinto del contrato de trabajo. En efecto, la convención colectiva no tiene por objeto comprometer la actividad concreta de personas determinadas, sino el de fijar condiciones (Futuras) de trabajo distintas (en principio) de las actuales. Dicho de otro modo el contrato de trabajo tiene por objeto el trabajo; el contrato colectivo de trabajo, condiciones de trabajo. En el contrato colectivo una de las partes puede ser un solo patrono o bien varios de ellos, pero del lado de los trabajadores el sujeto no es una o varias personas determinadas sino una categoría profesional, si bien los integrantes de la categoría son como es natural personas concretas e individualizadas".

+(26) "De la definición que nos da el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden contra--
 +(25).-MARIO L. DEVEALI.-Tratado de Derecho del Trabajo.-Editorial, S.A.-Buenos Aires, Argentina.-1972.-Pag. 514
 +(26).-EUQUERIO GUERRERO.-Obra citada.-Pag. 293 y sigs.

dicciones contradictorias, los comentaristas, según las inclinación doctrinaria que sostengan pues para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, sino que lo consideran como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de éste el contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados. Esta tesis no nos parece convincente, pues como ya dijimos en otra obra, la fuente de los derechos y las obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, según veremos al estudiar el contenido, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación-laboral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personas, etc., en realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Aún más, según una característica de nuestro contrato colectivo de trabajo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo. A pesar de que como ya dijimos en capítulos anteriores la ley exige la redacción de un documento escrito que contenga las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables, en nuestra opinión para mayor seguridad de las partes siempre será conveniente la celebración de contratos individuales, pues discrepando del criterio de los autores de la Ley y por ra-

ziones de elemental doctrina y la jurisprudencia, sostenemos que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales. La idea contraria pudo derivarse de una ponencia presentada hace años en la que , con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, en el sentido de que los únicos obligados en la relación laboral eran el sindicato y la empresa, pues entre los trabajadores y el propio patrón no existía ninguna relación jurídica sino que ésta solo aparecía en el vínculo creado entre los trabajadores y el sindicato. En tales condiciones el patrón podría despedir a sus trabajadores, pero con el consentimiento del sindicato, el cual ejercía una positiva y real dictadura, contraria al espíritu y texto del artículo 123 Constitucional y de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo."

S I N D I C A T O.

El artículo 35o de la Ley Federal del Trabajo dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Como antecedente a la definición que me estoy refiriendo tenemos la que dió el maestro Paul Peack referida a la legislación francesa. La Ley del Trabajo de Veracruz de 1918 que fué la primera que reglamentó el artículo 123 constitucional introduce en su definición de lo que es un sindicato lo mismo que la Ley de 1931 decía en el artículo 232, teniendo ambas en común que la finalidad de los sindicatos es el estudio mejoramiento y defensa de los derechos de sus agremiados no teniendo limitación alguna para que el sindicato se proponga además de estos fines señalados, otras actividades que se traducen en el mejoramiento cultural, deportivo, etc., de los trabajadores o patrones miembros del sindicato. Como simple comentario quiero hacer mención que el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución.

+ (27) "El eminente maestro español Alejandro Gallart y folch en su obra "El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico" según cita que hace el profesor Rodolfo A. Napoli al hablar del sindicalismo, --opus citada, nos dice que éste es el movimiento desarro--

+ (27). -EUSEBIO RAMOS .-Derecho Sindical.-

llado en los últimos 100 años en el ámbito industrial, ca-
racterizado por la tendencia de los trabajadores a agru-
parse en asociaciones establecidas profesionalmente a de-
fender los intereses, reivindicar los derechos y luchar -
por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador."

+(28)"El sindicalismo es como la teoría y la-
práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la
transformación de la sociedad y del estado, asignándoseles-
a los dos características que integran las definición:

PRIMERA.-Como organismo económico local de au-
todefensa y de lucha permanente contra cada empresario -
para lograr las mejores en las condiciones de trabajo y-
otros beneficios.

SEGUNDA.- Como un cuerpo económico político -
de contenido ideológico que pretende mediante la acción-
política sindical la transformación del mundo económico-
y político en que actúa."

+(29)"El sindicato obrero es la expresión del
derecho social de asociación profesional, que en las rela-
ciones de producción lucha no solo por el mejoramiento e-
conómico de sus miembros, sino por la transformación de-
la sociedad capitalista hasta el cambio total de las es-
tructuras económicas y políticas"

Los sindicatos se clasifican desde el punto -
ideológico, en :

A).- Sindicato blanco.-Es aquel que cumpliendo

+(28).-MARIO DE LA CUEVA.-Obra citada.-Pag.215

+(29).-FRUEBA URBINA ALBERTO.-Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa.-México 1975.-Pag 353.

con todos los requisitos legales actua bajo el dominio - del patrón.

B).-Sindicato Amarillo.-Es aquel que pretende la colaboración de clases; busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.

C).-Sindicato Rojo.-Es el sindicato revolucionario y por lo mismo persigue la lucha de clases.

El artículo 360 de la Ley realiza una clasificación la cual se le denomina legal; A).-Gremial B).-Sindicato de empresa C).-Sindicato Industrial D).-Sindicato nacional de indeustria E).-de oficios varios.

Respecto de los trabajadores músicos éstos se encuentran divididos, unos pertenecen al sindicato único de trabajadores de la Música (S.U.T.M.) otros al sindicato nacional de trabajadores de la música, algunos al sindicato de Bocanegra y muy pocos al sindicato de trabajadores no asalariados (sección músicos)

De los sindicatos anteriormente señalados el único que realmente ha llevado a cabo los objetivos que se estipulan en el artículo 356 de la Ley es el S.U.T.M. dirigido por el maestro Menustiano Reyes López.

El sindicato nacional de trabajadores de la música surgió a principios de la década de los años treinta creando éste una situación entre el trabajador y el - empresario, donde el segundo tenía a los dirigentes sindicales a su favor, por lo tanto era un medio de ganancia - que poseía la parte empresarial. En la década de los años treinta, cuarenta y cincuenta, las fuentes de trabajo eran

en un 70% cabarets de tercera categoría, teniendo al frente de ellos a verdaderos hampones, los cuales subyugaban a los trabajadores músicos, a las condiciones que unilateralmente imponían los patrones. El filarmónico no tenía ninguna protección de parte de su sindicato en tanto que este era un sindicato charro o blanco, viviendo siempre en la miseria y desgracia, tanto él, como su familia.

Uno de los requisitos que se imponían para formar parte del S.U.T.M., era realizar un examen musical — consistente en formar parte de una orquesta, los que tenían que acompañar sin haber realizado con anterioridad un ensayo. Para el músico profesionalista, el cual tenía conocimientos de solfeo, armonización, no representaba obstáculo alguno este examen, pero para los músicos líricos era una barrera que nunca podían saltar, dando por resultado que no fueran miembros del S.U.T.M. lo cual les impedía que ellos mismos pudieran ejercer sus derechos, en tanto que en el primer intento de reclamar al patrón la forma y condiciones de su trabajo recibía de sus séquitos una golpiza, truncando con esto las esperanzas del filarmónico de ejercer sus derechos.

En la actualidad el examen musical, anteriormente señalado, ha desaparecido concretizándose el sindicato a imponer al músico una inscripción de carácter económico, teniendo como resultado que el músico se sienta regaldado por una asociación, no solo en el aspecto jurídico sino también en el sentido moral. Volviendo al punto señalado por el artículo 2606 del código Civil vigente, —

en donde se estipula: "Cuando se trate de profesionistas- que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas en el respectivo contrato colectivo de trabajo". Desde mi punto de vista creo que éste artículo- esta en contraposición al artículo 20 de la Ley Federal- del Trabajo, que dice: " Cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario", esto es relación de trabajo. Por lo que no se manifiesta dentro - de estas líneas que es necesario ser sindicalizado para- dar origen a la relación de trabajo, sino que por el simple hecho de estar bajo las órdenes de un patrón adquiere la calidad de trabajador encontrándose de esta manera regulado por la Ley Federal del Trabajo y no dentro de - la relación civilista, donde imperaba la autonomía de la- voluntad y la igualdad de las partes, siendo hasta la Con titución de 1917 cuando las normas favorecen al trabaja- dor se impusieron a los principios ya mencionados en tan- to que las normas del derecho laboral son de inminente - carácter social.

Ya se ha manifestado que el empresario siempre ha tratado de encajonar al trabajador dentro del campo - civilista, o sea dentro del contrato de prestación de ser- vicios profesionales, para el señor capitalista resulta - inmejorable esta situación , en tanto que obtiene una se- rie de ventajas en todos los aspectos, siendo una de ellas la siguiente: A falta de convenio sobre los honorarios se regularán éstos atendiendo a las costumbres del lugar --

como se menciona en el artículo 2607, del Código Civil Cuando el empresario introduce la relación entre éste y el filarmónico en el campo civilista y el primero decide dar por terminada la relación existente entre ellos, unilateralmente, sin causa justificada, será en última instancia responsable de los daños y perjuicios ocasionados al profesional por el incumplimiento del contrato, considerando que los daños son disminución en el patrimonio de la persona y los perjuicios son la no obtención de futuras ganancias.

En materia laboral se entiende que si no existe el escrito donde consten las condiciones de trabajo el cual deberá realizarse en dos ejemplares por lo menos de los cuales uno quedará en poder de cada parte contratante, conteniéndose en éste lo estipulado en el artículo 25 de la Ley, no privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón la falta de esta formalidad. El patrón cuando unilateralmente decida dar por terminada la relación entre éste y el trabajador sin causa justificada, el trabajador, y no el profesor como es en materia civil, tendrá los derechos contenidos en el artículo 133 Constitucional, por lo tanto, la situación jurídica es completamente distinta entre el profesor (materia civil) y el trabajador (materia laboral).

Queda claro que el músico no encuadra dentro del contrato de prestación de servicios profesionales - en cuanto que éste es un trabajador, y en razón que den-

tro de los artículos 2606 al 2615 no se menciona nunca - la característica subordinación, entendiéndose que el profesor es la persona que ejerce una ciencia o arte, pero aplicando sus conocimientos que juzgue convenientes para resolver el caso planteado, en cambio el músico esta a lo que disponga el patrón y conforme a las necesidades del empresario, siguiendo una serie de normas e instrucciones vigentes en la fuente de trabajo.

Después de haber hecho un estudio analítico - de los términos de músico y trabajador, daremos la definición del filarmónico:

MUSICO.-Es la persona individual que presta a otra física o moral una conjugación de ritmo, armonía o melodía en forma subordinada.

El derecho del trabajo había conquistado paso a paso muchas prestaciones de trabajo personal y decidió estudiar la realidad de aquellas actividades, preguntando a muchas personas, remitiéndose a cuestionarios, observándose de ello las formas de trabajo de los músicos y en todas se descubrió lo mencionado en esta tesis: LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO. No puede hablarse de un triunfo del derecho del trabajo, porque lo cierto es que los empresarios cinematográficos, los de teatro, los de radio y televisión no formularon oposición alguna para tratar de excluir al músico como trabajador que presta sus servicios en forma subordinada.

El maestro Mario de la Gueva dice: +(30)" que es probable que el capítulo encierre cierta pobreza, pero-

la gama del trabajo artístico (en este caso el aspecto musical donde existen matices entre los trabajadores músicos que prestan sus servicios en cabarets y los que prestan su labor en la radio y los de televisión, diferenciándose entre ellos por la calidad y cantidad de trabajo, por lo tanto todos los músicos poseen características especiales dependiendo del lugar donde presten su actividad) cuyas formas de manigestación no admiten ninguna enumeración, ni toleran una reglamentación minuciosa la que en ocasiones más que beneficiarlos, podría constituir un obstáculo para el desarrollo de las actividades artísticas".

En parte es cierto lo que manifiesta el citado al referirse que una amplia reglamentación podría afectar la actividad musical. Un ejemplo de ello es el siguiente: La Ley estipula en su artículo 7o lo siguiente: "En toda empresa o establecimiento el patrón debe emplear un 90% de trabajadores mexicanos por lo menos". Si un empresario mexicano decide contratar a Sergio Méndez y su Brasil 77 compuesto de 10 músicos, de acuerdo con la Ley éste empresario deberá tener en su empresa a 90 trabajadores mexicanos de la especialidad de Sergio Méndez, o sea músicos.

En la realidad nunca se obliga al empresario mexicano a contratar a los 90 músicos que tiene obligación de brindarles trabajo, por las razones siguientes:

Resulta contraproducente contratar a este tipo de orquestas extranjeras ya que mantener a 9 músicos mexicanos por un extranjero es imposible, dando como resultado que los empresarios nunca contraten a músicos de otros países, teniendo como efecto inmediato que los filarmónicos de nuestro país nunca sean invitados a otros países.

El sindicato único de trabajadores de la música es la asociación que controla la actividad musical en México, nunca pone en práctica el artículo 7o de la Ley Federal del trabajo, en razón que solo obliga al empresario mexicano a contratar a dos mexicanos por un extranjero, existiendo la proporción de un 66% de mexicanos y un 33% de extranjeros, violando así la Ley.

El maestro Mario de la Cueva continua en su exposición : "Pero aún así resulta importante su reconocimiento como sujetos de relaciones de trabajo, porque ello facilitará el nacimiento de nuevos derechos mediante adiciones a la ley y sobre todo en los contratos colectivos".

Antes de iniciar mi segundo apartado quiero hacer mención que mi tesis solo contendrá datos de los músicos que prestan sus servicios en las fuentes de trabajo donde el filarmónico es considerado como materia prima del mismo, entre los que encontramos: La radio, la televisión y principalmente los centros nocturnos.

LA IMAGEN DEL MUSICO.

EL TRATO DE LOS EMPRESARIOS AL MUSICO .

LA SITUACION DEL MUSICO EN EL ASPECTO SOCIAL.

LAS CONDICIONES DEL MUSICO EN EL AMBIENTE INTERNACIONAL.

¿Que hay detrás de la mascara de hipocresia de los señores em
presarios.?

Los dueños de centros de trabajo son de pensamiento arcaico, en cuanto se refiere a la forma de tratar no solo a los com
pañeros filarmónicos sino a toda persona que presta un traba
jo personal subordinado. En primer lugar el músico desde épocas pre
terísticas ha dejado una imagen totalmente negativa y desastro
za. A un nivel de mayoría del pueblo, se considera que el indi
viduo que toma la carrera de música es de naturaleza bohemica siendo éste un sujeto apartado de la realidad, ya que la músi
ca dentro del sistema capitalista en el cual vivimos se consi
dera que no es productiva en el aspecto económico y lo que re
almente importa dentro del pensamiento maleado de la socie
dad es que los estudios dejen dinero, que el individuo tocará por
simple gusto, que el filarmonico es un borracho, que la ma
yoría del tiempo la pasa platicando con sus amigos los mari
guanos, que el músico es un inculto, que en simples palabras es un
don nadie.

Los empresarios desde el momento que tienen en frente a un músico asocian la imagen antes mencionada con la persona que trata de entrevistarse con ellos. Esta imagen que tuvieron los filarmónicos y que actualmente se esta borrando, tambien la tuvieron los trabajadores de otras industrias, los cuales en

un principio y debido a la situación que vivía la sociedad - no pudieron ejercer sus derechos, pero en la actualidad son - personas que están altamente respetadas por los empresarios - a los cuales otorgan sus servicios, un ejemplo de ello lo tenemos en el año de 1907 de las 93 fabricas textiles que había en el territorio mexicano todas estaban en huelga, pidiendo que las jornadas de trabajo inhumanas que abarcaban de sol a sol, (6 de la mañana a 7 u 8 de la noche) disminuyeran, los salarios fueran la cantidad mínima para que el trabajador y su familia pudiera subsistir, que tuvieran una cantidad mínima de días para poder recrearse. Antes de este año los trabajadores de la industria Textil eran trabajadores tratados -- como verdaderos animales no llegando a obtener ni siquiera - la calidad de individuos, por lo tanto ejercieron sus derechos y llegaron a obtener , a partir de este momento un respeto a - su actividad física y moral, que serviría de ejemplo para todos los trabajadores de las diferentes industrias, originando que en la actualidad los empleados en las cuestiones textiles esten altamente politizados, queriendo decir con ello que están concientes del mínimo de derechos y obligaciones que tienen para con la empresa y viceversa, sabiendo los empresarios que ya no pueden jugar con ellos.

En los años sesenta y setenta vive el trabajador músico una - época de transición, tomando durante este tiempo conciencia de los derechos que le asisten, a pesar de que la naturaleza del músico es apática y de puertas cerradas. El músico ante la ignorancia que vive le sobreviene el miedo de defender lo que la Ley ha ganado para el.

Como señalaba anteriormente el músico al entrar al centro de trabajo a pedir que el empresario le deje prestar sus servicios dentro de la fuente de trabajo, el segundo sujeto asocia inmediatamente la imagen común del músico a la persona que está ofreciendo sus servicios, imponiéndole éste unas condiciones de trabajo con características unilaterales, que favorecen a la parte empresarial.

Narraré algunas de las condiciones sobre las cuales presta el trabajador músico su actividad, que parecen ser condiciones de principio de siglo, causando asombro y repugnancia sobre la forma tan vil y miserable, con que tratan al filarmónico.

En primer lugar a los compañeros músicos se les prohíbe pasar por donde transitan los clientes, originado esto, por el mal aspecto que tuvo el trabajador en épocas preteritas y lo cual sigue prevaleciendo en la mente ofuscada del empresario, pensando además que el lenguaje que usan los filarmónicos demerita la calidad de los establecimientos, debido a esto el patrón decide tener alejado al trabajador.

¿Hay razón de segregarlo?

El músico es parte de la empresa, la gente en algunas ocasiones desea platicar con él, con la persona que está desarrollando el espectáculo, prohibido esto estrictamente por el patrón, más aún, no se le permite al músico comer donde lo hacen los clientes ni mucho menos convivir con ellos. En la actualidad los músicos no son personas ignorantes, para no tener idea de las reglas de etiqueta que en esos centros de trabajo supuestamente son aplicadas.

En las fiestas particulares, donde se supone todo es menos riguroso, al músico se le aleja de los invitados después de cada presentación, dándole sus alimentos, si es que bondadamente quieren darles en la cocina.

En ciertas ocasiones se contrata a los músicos para prestar sus servicios fuera de la capital, principalmente en empresas de carácter transnacional que controlan los hoteles de gran lujo, donde aparentemente los sueldos que otorgan son elevados, pero en la realidad sucede todo lo contrario son empresas que otorgan menores cantidades de dinero para las prevenciones sociales de los trabajadores músicos, así como los sueldos que proporcionan son raquíticos, las habitaciones que se les asignan en este tipo de hoteles es de una categoría muy inferior a la estipulada en los contratos, esto se debe a que la mente del empresario se niega a aceptar que los músicos son personas que saben cuidar las cosas, sino que ven en el filarmonico a un ser destructivo, imagen que en realidad dejó el músico en épocas pretéritas pero en la actualidad se ha ido borrando para que no se les trate como un mozo dentro de los grandes hoteles, sino que se le considere como un trabajador especializado.

El músico desempeña un trabajo el cual produce indirectamente al patrón más dinero, siendo por ello un elemento importante en la empresa a tal grado que la música hace que el lugar tenga un mayor número de entradas económicas, dando por resultado que la calidad de la música eleve la categoría o disminuya la clientela en el centro de trabajo.

Los empresarios ven al músico como un mendigo al que hay que darle trabajo como un acto generoso de su parte y nunca lo ven como un verdadero profesional de la música al igual que nunca piensan que mientras más profesional sea el músico mejores son las ganancias que ellos obtendrán en esa fuente de trabajo. La persona que contrata a un músico con el fin de realizar una determinada fiesta de carácter particular, con el fin de que el músico amenice la reunión, nunca les pagan lo que ellos piden sino lo que el contratante estime y este a su alcance económico, esto no es porque sean malos sino por la gran cantidad de músicos que hay, manifestando el contratante que si ése determinado músico no quiere aceptar una determinada cantidad de dinero, habrá otro que a pesar de no ser de la misma calidad, lo aceptará.

La persona contratista nunca le pide rebajas al dueño del salón, ni al arreglista floral, ni mucho menos a la persona que va a servirles el menú, pero si el pide rebaja al músico. Si pensamos y reflexionamos un poco más al respecto, la música es el elemento núcleo, fundamental, base de todo evento social y si realizamos una comparación al respecto observaremos lo siguiente:

Si hay buen menú, estupendo salón, pero la música es mala, el evento social es desastrozo.

Si hay mal menú, horrible salón, pero la música es de elevada categoría, el evento social resulta de características inmejorables, de lo que se deduce que el factor determinante es la MUSICA.

El músico no puede producir directamente como lo hace el trabajador del campo en donde se aprecia claramente su rendimiento al momento de la cosecha. El músico produce indirectamente atrayendo más clientela para que esta consuma más en la fuente de trabajo, dejando con esto mejores utilidades al empresario. En la actualidad el músico se está cultivando cada vez más no solo en el aspecto musical sino también nos puede comentar sobre los últimos acontecimientos políticos, culturales, etc., sin temor a equivocarse.

¿Existe una revolución por lo que se refiere al sujeto músico? . En esencia existen nuevas generaciones de jóvenes talentosos músicos, quienes han tenido una mejor educación que sus antecesores y a tal grado que ha pesar de ser hijos de músicos han estudiado a nivel profesional, decidiéndose a última hora abandonarla y dedicarse exclusivamente a la música viviendo en forma profesional de ella, pero desgraciadamente no todos los músicos son como los anteriormente señalados los hay también irresponsables, borrachos, mujeriegos, quienes afortunadamente es la minoría.

¿Cuál es la razón por la cual se tiene mala imagen del músico?

El maestro Venustiano Reyes López, líder del sindicato único de trabajadores de la música me hizo un comentario al respecto.

"En la década de los treinta, cuarenta y cincuenta las únicas fuentes de trabajo existentes dentro de la República Mexicana eran cabarets de tercera y cuarta categoría. El -

empresario o patrón de los músicos (Ganster) era una persona con criterio esclavista y hamponista, siempre acompañado por dos o tres gorilas (Guarda-espaldas), debido esto a la situación tan conflictiva que se vivía en los cabarets, por lo que era necesario ir protegido; en esos años se estaba -gestando el sindicato nacional de trabajadores de la música pero mientras tomaba fuerza política, social y legal, el músico seguía siendo explotado y amenazado de muerte por los empresarios. El filarmónico podía en ciertas ocasiones reclamarle al empresario las condiciones tan deplorables con que prestaba su trabajo, obteniendo de ellos dos cosas importantes: A).- Una paliza por los gorilas del patrón y B).- Ser despedido de su trabajo.

Ante esta situación el músico prefería tener algo que darle a su familia y no quedarse sin trabajo.

Los centros de trabajo, como antes mencionaba, eran cabarets mal aseados y mal acondicionados, en todos los aspectos, para fuentes de trabajo, originando que el trabajador no tuviera alicientes para vestir en forma adecuada, originando como efecto inmediato que no se crearan en el filarmónico de aquel entonces, valores que lo llevaran a una superación y así brindarle a su familia un hogar lleno de comodidades, sino todo lo contrario, era llamado por los clientes del cabaret a dedicarse, como ellos, a la borrachera y a una serie de actividades impropias para el desarrollo tanto de él como de su familia.

El músico no se esforzaba en vestir apropiadamente en tanto vivía en un status social sumamente bajo y sin aspiraciones

de obtener un nivel superior, originado esto principalmente por el lugar donde prestaba sus servicios.

Del origen de esta situación no solo la tenido la culpa el empresario sino tambien en gran porcentaje el mismo trabajador ya que si el patrón le impone unas modalidades de prestación de servicios totalmente negativas, éste debe rechazarlas y no aceptar este tipo de trabajo, pero en la realidad sucede todo lo contrario, el músico acepta las condiciones unilaterales de trabajo que le impone la parte empresarial, originando con esto la competencia desleal entre los mismos filarmónicos.

Los músicos jóvenes son los que generalmente regalan su trabajo y hasta en ocasiones pagan porque los dejen tocar en un determinado lugar, esta situación es tomada por los empresarios para darles trabajo a este tipo de personas y así desplazar a los músicos concientes de sus derechos, originando con ello que salgan perjudicados entre si los músicos. En la actualidad existen las famosas cafeterías que pagan \$40.00 diarios por elemento, teniendo jornadas de trabajo de 6 horas continuas.

En resumen el músico debe oponerse y no aceptar condiciones de trabajo tan deplorables, de lo contrario nunca serán respetados por la parte empresarial.

EL MUSICO DESDE EL PUNTO DE VISTA
INTERNACIONAL.

Pareceria cretinismo el manifestar que las condiciones de trabajo, sobre las cuales se desarrolla la actividad del musico mexicano, han sido catalogadas en la más reciente convención de los Derechos de Autor, como las de mayor jerarquia en tanto se han impuesto a los empresarios una jornada de trabajo no mayor de 5 horas, con descansos de igual duración que los tiempos efectivos de trabajo, etc. En Europa los filarmónicos se encuentran trabajando en condiciones que el músico nacional tuvo en los años cincuenta.

La opinión de algunos maestros músicos que han viajado al exterior en buques, es la siguiente: Las condiciones de trabajo a que esta sujeto el compañero musico- en el extranjero son verdaderamente arcaicas, no llegan a comprender como el trabajador músico mexicano actúa solo por un tiempo de una hora y descansa otra hora. El problema en Europa respecto a las condiciones de trabajo las originó el músico italiano, el cual presta su trabajo con un salario muy bajo, con jornadas de trabajo de siete o más horas ininterrumpidas, con prestaciones sociales ny las, no piden vacaciones por la actividad que desempeñan por lo tanto, los empresarios alemanes, ingleses, franceses estadounidenses, brasileños contratan al filarmonico italiano por salir este más barato, desplazando así a sus propios nacionales.

En Alemania, siendo un país altamente desarrolla

do tanto culturalmente como tecnológicamente, se permite las discotecas, desplazando las cintas, la música grabada, a la música viva, cuestión que en nuestros contratos colectivos de trabajo está totalmente prohibido, el de establecer aparatos electromecánicos que reproduzcan música.

El maestro José T. Cruz, secretario de archivo y correspondencia del sindicato único de trabajadores de la música, me manifestó: "Los músicos en Italia no perciben sueldo fijo en ningún centro de trabajo, sino que éste se compone de las propinas que otorgan los clientes a las meseras quienes pasan en tres ocasiones a las mesas durante toda la función pidiendo para la música". El maestro Mario de la Cueva hace un estudio profundo de los trabajadores de la propina, incluyendo solo a los trabajadores de la industria hotelera, gastronómica y tabernera dentro de la gama de los trabajadores de la propina y no incluye dentro de su estudio a los filarmónicos.

Las asociaciones sindicales existentes en Estados Unidos, Venezuela, Brasil se han quedado asombrados por los derechos que se han llegado a obtener por nuestros sindicatos de trabajadores de la música, quedando sorprendidos en la entrevista que se llevó a cabo en Oaxtepec, Morelos, en el mes de octubre de 1975, con motivo del congreso celebrado para la discusión de los derechos de autor, cuestión que el músico paga a la asociación de autores y compositores, en cambio, en México esa obligación recae sobre el empresario.

En los países anteriormente señalados la cuota

sobre los derechos de autor recae sobre el mismo trabajador músico, mermando así su poco salario que este percibe. En París, junto al famoso cabaret "LIDO" existen gran cantidad de centros de trabajo para los músicos donde sus programas son acompañados por cintas, desplazando a muchos músicos. En Alemania los lugares donde utilizan trabajadores músicos son muy pocos, ocupando solo a muchachos que tienen entre los 18 y 20 años de edad, los cuales no se dedican en forma profesional a la música, sino como hobby.

En México, la situación que prevalece es la siguiente: Una cantidad considerable de filarmónicos se encuentra agrupado en los sindicatos existentes, teniendo los beneficios que otorga el contrato colectivo de trabajo. Pero por otra parte no todos los trabajadores de esta industria están sindicalizados, por lo que son muchos los que viven en condiciones difíciles, y es a ellos, ahí donde no existen contratos colectivos, a los que debemos -- proteger, en razón de que aceptamos el carácter potestativo que tiene el ingreso a los sindicatos y en razón de -- que nunca podremos obligar a los filarmónicos a coligarse, de esta manera trataremos que la situación de los sindicalizados, como los que viven sin hacerlo, salgan beneficiados por la creación de esta tesis. Un ejemplo de lo manifestado es el siguiente: El salario que se paga a los sindicalizados es en el 100 de los casos superior al salario mínimo legal establecido en la Ley, teniendo así el origen del salario mínimo profesional del músico, cues---

ción que siempre ha sido atacada por los abogados patronales, como se puede observar en :

+(3I) "...en cada ocasión en que se fijan los salarios mínimos profesionales, se aumenta la lista de oficios a los que se les debe aplicar un salario mínimo profesional, llegando en esta forma al momento en que todos los oficios y actividades tendrán un salario mínimo especial; por ello, no podemos estar en favor de la fijación de los salarios mínimos profesionales."

Pero así como en algunos lugares se paga más del salario mínimo legal, existen restaurantes, cabarets, - que no han firmado contrato colectivo con las asociaciones de músicos, y que pagan un salario menor que el mínimo legal, creandose así una desventaja entre los sindicalizados y los no sindicalizados.

Trataremos que siempre los beneficios obtenidos por los sindicatos de músicos tengan aplicación para los que están dentro de un sindicato, como para los que no están.

C A P I T U L O

S E G U N D O .

ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
 FIRMADOS POR EL SINDICATO UNICO DE -
 TRABAJADORES DE LA MUSICA ANTES DE -
 1970.

La razón que tuve para analizar el contrato colectivo firmado entre el sindicato único de trabajadores de la música (Sección I del sindicato nacional) y la cadena radiodifusora mexicana, es la siguiente: Las estaciones "XEW" y "XEWV" ocuparon dentro de sus horas de programación un número muy elevado de filarmónicos el cual nunca ha sido comparado con los músicos contratados por otras fuentes de trabajo.

El año de 1955 marca una gran época, es el año de la separación tajante de la radio y la televisión.

Durante los años cuarentas la radio ocupó un lugar preferente entre la maza del pueblo, teniendo la mayoría de éste un receptor en su domicilio.

La radio, y principalmente estas dos estaciones, tenían bastantes oyentes, situación que a los productores beneficiaba, porque si alguna persona anunciaba su producto en la radio tenía asegurada una mayor demanda del mismo.

La totalidad de los programas que se realizaban en la radio eran en "vivo", queriendo manifestar con esto que en el mismo momento en que se estaba haciendo el programa en la estación, los radio-escuchas lo percibían. Como anteriormente manifestaba: las estaciones de radio ocuparon en sus estudios un número considerable -

de estos trabajadores, por lo que la situación prevaleciente debería estar totalmente controlada para que no hubiera competencia desleal, que podría originarse creandose cláusulas al respecto: Si una estación pagaba menos a sus músicos, el costo del programa reducía considerablemente, dando como resultado que algunos patrocinadores eligieran esa estación.

El sindicato conciente de este problema manifestó: El sueldo que perciban los músicos en las diferentes estaciones deberá ser el mismo, evitandose así la competencia desleal.

El sindicato siempre trató que este tipo de trabajo fuera lo más eventual posible, queriendo hacer con esto la rotación de los filarmónicos para que no crearan planta en las fuentes de trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES.

A).-Patrón.- El artículo cuarto de la Ley anterior decía: Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo; norma que era consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que: Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

La cláusula No 8 del contrato colectivo aquí examinado manifiesta que:

Patrón es : "La empresa será considerada como patrón cuando contrate directamente a los músicos profesionales para que presten sus servicios en los programas que origine, sin la intervención de anunciantes, siendo los servicios pagados por la misma empresa".

De la cláusula anteriormente anotada se infiere que las estaciones de radio se dedicaban solo al alquiler de sus estudios, en razón de que surge la relación obrero-patronal entre el músico y la agencia publicitaria, ya que el segundo era el que pagaba el salario, contrato que se hacía por obra determinada; nunca se logró crear una relación obrero-patronal entre la estación radiodifusora y los filarmónicos.

Clausula No 9. - "La empresa será intermediaria en los casos siguientes: A). - Cuando a nombre o representación de terceras personas o anunciantes contrate a los músicos profesionales para que presten sus servicios en beneficio de dichas terceras personas o anunciantes, aún en el caso de que la empresa seleccione a los trabajadores músicos que vayan actuar en sus estudios".

Considero que la estación radiodifusora en esta cláusula no es intermediaria, sino patrón, con fundamento en el artículo 5o de la Ley Federal que dice: "No serán considerados como intermediarios sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios". Los elementos propios de la empresa se consideran que son, el estudio y la grabadora misma que se emplea para grabar el fondo de la

música que llevan los anuncios de los productos, en resumen, las estaciones radiodifusoras son patrones cuando - contraten a los músicos profesionales y la actividad de ellos la practiquen con elementos propios de la misma em presa.

Cláusula No IO.-"La estación no será patrón ni intermediaria cuando, la contratación de éstos se verifique sin su intervención directamente, y que lo hagan terceras personas o anunciantes en su beneficio".

En esta cláusula si estoy de acuerdo, en tanto - que, si la estación de radio no interviene en la contratación de los músicos, por terceras personas ajenas a ella, no debe tener obligación alguna en este contrato.

Cláusula No II.- "Cuando los programas se originen en el D.F., la empresa solo permitirá que trabajen en los estudios y ampliaciones de los mismos, músicos que sean miembros del sindicato contratante".

Esta cláusula consagra la admisión sindical al trabajo de obreros sindicalizados, constituyendo esto una conquista del proletariado que forma el sindicalismo.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931 (395 de la Ley actual) dice la letra: "La cláusula de admisión es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a - quienes esten sindicalizados".

Esta cláusula es lícita en los contratos colectivos de trabajo, ésta y cualesquiera otras cláusulas que establezcan ~~derechos~~ en favor de los sindicalizados -

no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato colectivo de trabajo. Desde el punto de vista jurídico se trata de evitar que el patrón maneje por sí solo a la empresa, ya que no solo es de él, sino también de los trabajadores que prestan sus servicios en ella, evitándose además que el patrón no introduzca personal a la empresa que en ocasiones se trata de "oidos" del mismo empresario.

En el aspecto musical, ésta cláusula trajo perjuicios a muchos trabajadores músicos ya que los sindicalizados, hasta estos años eran muy pocos, y todos, amigos del señor líder Juan José Osorio, controlando éste todas las plazas que había en las fuentes de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva comenta respecto a la mencionada cláusula lo siguiente: +(31)"La cláusula es constitucional porque no se prohíbe a los trabajadores la libertad de dedicarse al trabajo que ellos quieran y que se encuentra consagrada en el artículo 5o constitucional; que dice: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Continúa el autor diciendo: "la simple cláusula, sencillamente representa una condición, un requisito para ingresar a un determinado trabajo, además no se ataca a la libertad de pertenecer a un sindicato, afirmada en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo +(31).--MARIO DE LA CUEVA.--Obra citada.--Pag.366.

bajo de 1931 en sus dos últimos renglones y apareciendo del mismo modo en el artículo 358 de la Ley actual, el -- cual dice a la letra: "A nadie se puede obligar a formar o a no formar parte de él "

Esta cláusula contenida en el contrato colectivo de trabajo limita la facultad de la empresa para seleccionar libremente su personal en tanto, que ésta se compromete con el sindicato contratante, aceptar única y exclusivamente trabajadores sindicalizados, o sea trabajadores que estén con las ideas, los fines de progreso y armonía de sus compañeros de gremio.

+(32)*En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo, puede fácilmente conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son obligatorios, siendo -- que todas las cláusulas que lo integran, bien sean de envoltura o del elemento normativo, son obligatorias para las partes que lo han celebrado. Por lo tanto proponemos que de seguirse esta clasificación de filiación"alemana" y atendiendo a la finalidad de este elemento, se lo denomine compulsorio en lugar de obligatorio. De la Cueva opina que en este elemento se encuentran la cláusula de exclusión de ingreso, la cláusula de exclusión por separa--

+(32)

Dr. BALTASAR CAVAZOS FLORES. Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la práctica".-Confederación Patronal de la Republicana Mexicana.-Mexico -1972 .-Pag 245

ción y el reglamento interior de trabajo. Por nuestra parte estimamos que la denominación hecha por el maestro de la Cueva de "Cláusula de exclusión de ingreso" y "cláusula de exclusión por separación" no es muy buena ya que gramaticalmente la contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.

En relación a la cláusula de admisión, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de "selección de personal".

A pesar de que dicha cláusula, no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislación, ya que solamente el artículo 395, se refiere a ella, al determinar que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante, en la práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada. Así, por ejemplo, se puede convenir que si bien es cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, también lo es que el cumplimiento de dicho derecho

y obligación, puede ser limitado por el tiempo, estableciendo, verbigracia, un plazo de 72 horas para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento de que de no hacerlo en dicho término, el patrón quedará facultado para cubrirla, con la obligación por su parte de que el trabajador que proponga se sindicalice.

Igualmente se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en beneficio de su propia menbracia a proponer una terna, en lugar de un solo candidato, para que se cubra la vacante respectiva. En esta forma existe la posibilidad de que se escoja al trabajador más apto y competente".

La posición que sostengo de la cláusula de preferencia es la siguiente: Es correcta, porque no interpone trabas o requisitos de formalidad para pertenecer a un centro de trabajo, cuestión que se traduce en la necesidad que tiene el filarmónico de pertenecer al sindicato de músicos, que en lugar de perjudicar a éstos, los beneficia en tanto que no están solos para ejercitar sus derechos, sino que forman parte de una asociación compuesta de compañeros los cuales respaldan las ideas, alicientes que el músico en particular posee, teniendo siempre en cuenta de que se trata de sindicatos los cuales verdaderamente cumplen con los fines para los cuales fueron creados, existiendo también sindicatos "charros", los cuales no cumplen con la protección de los intereses de clase, los intereses sociales y los derechos que los compañeros músicos se esfuerzan en obtener.

Cláusula decimo segunda.—"El sindicato se obliga a proporcionar todos los elementos musicales que se requieran los cuales serán sancionados libremente por quien los --contrate, entre los miembros del mismo sindicato de acuerdo con la secretaria de trabajo del mismo, la cual tiene como funciones según el artículo 17 del estatuto del sindicato único de trabajadores de la música; las siguientes:

"Son obligaciones del secretario del trabajo

- 1.- Conocer de todos los problemas del trabajo de los miembros del sindicato.
- 2.- Colaborar con el Comité ejecutivo de la organización para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y en la creación de nuevas colaborando con el secretario de conflictos y de organización y propaganda; sobre este particular deberá presentarse planes y proyectos relativos.
- 3.- Se establece también como obligación del secretario del trabajo funcionar mancomunadamente con los auxiliares a que se hace mención en el artículo 9o de este mismo estatuto.

¿Cuales son los miembros que componen un sindicato de trabajadores de la música?

El sindicato está representado por un comité ejecutivo integrado por :

- A).- Un secretario general.
- B).- Un secretario de organización y propaganda.
- C).- Un secretario de trabajo.
- D).- Un secretario de conflictos.
- E).- Un secretario tesorero.

- F).- Un secretario de estadística.
- G).- Un secretario de educación y asuntos culturales.
- H).- Un secretario de actas y acuerdos.
- I).- Un secretario de archivo y correspondencia.
- J).- Un secretario de acción política.
- K).- Un secretario de acción deportiva.

Existiendo además la posibilidad de crear comisiones las cuales vigilarán la marcha eficaz del sindicato, existiendo entre ellos:

- 1).- Comisión de honor y justicia, teniendo como funciones la de estudiar y examinar la gravedad de las faltas que cometan los compañeros músicos hacia sus solegas y hacia el patrón.
- 2).- Una comisión de clínica la cual estará integrada por cinco miembros, teniendo como función de vigilar que los servicios médicos que se otorguen a los agremiados sea - la correcta y más económica.
- 3).- Una comisión de vigilancia encargada ésta de supervisar que las cláusulas que se pactan entre el sindicato de músicos y las empresas, sean verdaderamente cumplidas, teniendo además la función de reportar anomalías y violaciones que se llevan a cabo no solo por la parte patro-nal, en tanto que también los compañeros músicos en deter-minadas ocasiones cometen incumplimiento dentro de las - cláusulas pactadas, pudiendo originarse no solo la pérdi-da del trabajo de parte del músico, sino se ha dado el ca-so en los últimos años que se pierde la fuente de traba-jo, en razón que se sale del control que tiene el sindica

to.

4).-Una comisión de huelga, integrada por tres miembros, - considerandose éstas en calidad de comisiones permanen-- tes.

5).-Una comisión de contratación de orquestas, recibien-- do ésta con el fin de evitar intermediarios que eleven - el costo de las actuaciones de un determinado músico, o- de orquesta, por lo que el sindicato a través de ésta ofi- cina, no persigue el lucro, como lo tiene por meta los pro- motores de artistas, perjudicando no solamente a los tra- bajadores músicos en tanto que no los contratan por el - alto costo de su actuación, no conociendo el público que el sueldo que ellos perciben por una determinada actua-- ción es sumamente inferior a los cobrado por éstas de-- terminadas personas."

Dentro de la música en ciertas ocasiones es - necesario emplear a un número mayor de trabajadores músi- cos, ya sea porque la variedad así lo requiera o el capri- cho en ciertas veces de algún artista extranjero, exige - de un mayor número de acompañantes para que su show luz- ca mejor, por lo que es necesario que la empresa al fir-- mar el contrato colectivo de trabajo estipule que es- obligación del sindicato suministrar a todos los elemen- tos que le sean pedidos, siendo éstos de la misma catego- ría de los que ya se encuentran trabajando en la empre- sa, del mismo modo el empresario se obligará que las con- diciones de trabajo deberán ser las mismas que las esti- puladas en el contrato colectivo vigente, por lo que los-

salarios, los días de descanso, etc., Benefician y se imponen de manera igual tanto a los trabajadores que fueron solicitados para una obra determinada y los trabajadores de planta.

Cláusula decimo tercera.-"Cuando los miembros del sindicato se nieguen a prestar sus servicios después de haber sido arreglada la prestación de los mismos, conforme a las condiciones que este contrato, y el mismo sindicato no pueda proporcionar oportunamente los elementos sustituidos necesarios, la persona que haya contratado -- con el sindicato queda en libertad absoluta sin caer -- en ninguna responsabilidad, de ocupar músicos que no pertenezcan al sindicato."

La crítica que se hace a la mencionada cláusula es la siguiente: Se está contradiciendo a la cláusula de preferencia sindical en tanto que el patrón deberá solamente ocupar a trabajadores miembros del sindicato-contratante, por lo tanto debe siempre respetarse los derechos de clase. El maestro José Dávalos menciona que en algunos contratos colectivos de trabajo se puede insertar como modalidades de estos que, si el sindicato no llena -- las plazas que hubieren quedado vacantes por los trabajadores, tiene el sindicato un límite máximo de 72 horas para proporcionar los elementos requeridos por la empresa -- siendo obligación del patrón avisar con toda anticipa-- ción que los músicos se niegan a prestar sus servicios -- en el establecimiento, manifestando con toda urgencia dicha anomalía y, si el sindicato en el término de tres días

no cubre las plazas vacantes, entonces si quedará el patrón en la facultad de contratar a los músicos que él crea convenientes, haciendo énfasis que la crítica consiste en que dentro del texto de la cláusula no se menciona el término a que tiene derecho el sindicato para aportar músicos suplentes, por lo tanto dentro de las 72 horas o el tiempo que previamente se pacte entre el sindicato y la empresa no puede el patrón ocupar a otros músicos que no sean miembros del sindicato contratante.

El contrato examinado no cataloga a los cancioneros, los conjuntos musicales autóctonos, los conjuntos regionales acompañados de sus instrumentos característicos, como trabajadores de la música.

Por lo que respecta a los dos segundos tipos de conjuntos es correcta su aseveración al dejarlos fuera de los trabajadores músicos, pero al primero me parece injusta su exclusión.

Los cancioneros deben estar catalogados como verdaderos músicos, en razón de que este tipo de personas realiza el desenvolvimiento de los tres elementos que componen la música, y que son: ritmo, armonía y melodía.

Los cancioneros, que también se les llama trovadores, pertenecen a un sindicato que se le ha denominado, "sindicato de no asalariados", el cual por la inmensidad de actividades que desempeñan sus afiliados, no realiza las funciones inherentes a la ayuda de sus afiliados. Desde el punto de vista estrictamente musical el trovador debe ser considerado como un músico completo, en --

tanto que es una persona que desempeña por sí solo las tres actividades importantes de la música, obteniendo de su instrumento el ritmo y la armonía, y de la voz la melodía, por lo tanto no existe razón musical para excluirlo de la actividad del trabajador filarmónico, originándose que si puede pertenecer al sindicato de músicos.

Cláusula décimo quinta.-"La empresa se obliga a no permitir que presten sus servicios en la estación radiodifusora de su propiedad los miembros del sindicato que hayan dejado de pertenecer a este por cualquier causa, o que hayan sido suspendidos en sus derechos sindicales, al efecto, el sindicato deberá comunicar por escrito y con recibo, con toda oportunidad, los nombres de sus miembros que se encuentren en estas condiciones",

Los estatutos del sindicato único de trabajadores de la música manifiestan en su capítulo 9 referido a la disciplina, lo siguiente:

Artículo 41.-"Los socios miembros del sindicato que cometan faltas en la agrupación o no cumplan con los ordenamientos de este estatuto o con lo mandado en las asambleas, se harán acreedores a correctivos o a la expulsión en su caso según la gravedad de la falta".

+(32)"Es anticonstitucional la cláusula de exclusión (contenida en el párrafo anterior), por las razones siguientes;

Ia.-Se viola el libre ejercicio, por parte del

trabajador, de la libertad negativa de sindicalización, - establecida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, reglamentada en el artículo 234 de la Ley Federal de 1931 (358 actual), respecto de la libertad de sindicalización, la cual otorga al trabajador la facultad de sindicalizarse.

2a.-Que en el momento en que el sindicato avisa a la empresa que debe separar al trabajador de su -- puesto, esta negándose al trabajador su libertad de dedicarse a la actividad que él considere pertinente, por lo que se viola el artículo 4o constitucional, así también - se viola el artículo 4o de la Ley Federal del trabajo - que dice: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos - derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de tercero - o se ofendan los de la sociedad."

El maestro Trueba Urbina manifiesta respecto a la cláusula de exclusión lo siguiente: +(33)"El artículo 123 constitucional es soberano dentro de la Constitución, por ser un derecho de categoría social y éste no ha de someterse al artículo 4o de la misma, por lo tanto esta correctamente aplicada en tanto el interés sindical - debe y esta por encima del interés particular de cada - trabajador, por otra parte el sindicato necesita un ins-

trumento de disciplina para sus agremiados".

El maestro Cavazos dice:+(34)"La cláusula de exclusión contenida en el artículo 395, sostenemos al respecto, lo expresado por el maestro Merio de la Cueva ya que como él mismo sostiene, la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse o a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 395 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia Ley de la materia que textualmente establece: "... A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él!..:Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Por otra parte se violan igualmente los artículos 4o y 5o de nuestra carta magna ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. En la especie, aunque la actividad sea lícita, el trabajador será separado de ella, aun contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque inclusive estima --

+(34).-"Dr. BALTAZAR CAVAZOS FLORES.-Obra citada.-Pag.425.

que dicho sindicato es "blanco" y no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa sin responsabilidad para ella. El profesor Jorge Garizurieta estima que la cláusula por separación no es anticonstitucional porque los derechos del "interés profesional" deben estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador es expulsado al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.

A nuestro entender y a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación del maestro Garizurieta, creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se anule al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenece, sino aún en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreros o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de parte.

Otra cosa sería si el sindicato ejercitara una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la fal-

ta en que incurrió el trabajador al cual quiere expulsar pues en tal hipótesis; por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún, — precepto constitucional.

El procedimiento descrito tendría validez sólo para el caso de que la aplicación de la cláusula se derivara por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en el caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, pensamos que no sería procedente una resolución judicial que obligará al patrón a separar al trabajador de su empleo."

Respecto a la comentada cláusula el maestro - Trueba Urbina dice: +(35)"La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esta sanción - sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias por parte de los seguidores del líder sindical, los que sin motivos que ameriten la expulsión de la institución, lo realizan"

Dentro del sindicato único de trabajadores de la música existen causales que ameritan la expulsión de los miembros, entre las que encontramos las enunciadas en el artículo 45 de los estatutos del mismo:

+(35)ALBERTO TRUEBA URBINA.-Obra citada.-Pag.

Artículo 45.-"Son motivos justificados de expulsión:

A).-Violar en forma grave el presente estatuto, los reglamentos, acuerdos o disposiciones de asambleas así como los contratos de trabajo que la agrupación sindical celebre con las empresas.

B).- Violar en forma grave el estatuto, los reglamentos, acuerdos, disposiciones de las federaciones correspondientes al sindicato o de federaciones nacionales de industria a que pertenece la agrupación y de la confederación de trabajadores de México.

C).- Divulgar entre los extraños los asuntos interiores de la agrupación cuando ésta divulgación traiga como consecuencia perjuicios graves a la misma o a cualquiera de sus miembros.

D).- Presentar acusación justificada en contra de alguno o algunos de sus compañeros siempre que ésta acusación cause perjuicios graves a la agrupación.

E).-Cometer faltas que comprometan el buen nombre de la agrupación, ponga en peligro sus intereses particulares o lesionen en alguna forma los generales de la clase trabajadora.

Para llevar a cabo la expulsión de un trabajador músico del seno del sindicato es necesario seguir un procedimiento basado en la Ley federal del trabajo (art.- 246 antes 242) que dice a la letra:

Artículo 246.-"Los estatutos de los sindicatos deberán expresar:

VII.-Los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros,"

El artículo 371 manifiesta en su fracción VII- el procedimiento para llevar a cabo la expulsión de un miembro del sindicato:

"A).-La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

B).-Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo deberá someterlo a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

C).-El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

D).-La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

E).-Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

F).-La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

G).-La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente

te comprobados y exactamente aplicados al caso.

El artículo 46 de los estatutos del sindicato copia exactamente el procedimiento que se estipula en el artículo 37I de la Ley actual, con la introducción de:

Artículo 46.--"Los socios que hayan causado baja de acuerdo con el artículo 49 del mismo o que se haya separado de la agrupación, pierden sus derechos automáticamente y serán suspendidos de su trabajo. La pena de expulsión podrá ser conmutada a petición de parte por la suspensión total de sus derechos inclusive el del trabajo, por un tiempo no menor de un año y no mayor de tres"

El maestro Trueba Urbina continua comentando: "sin embargo es conveniente su regulación legal para evitar la corrupción e injusticia en los actos de pasión -- sindical, teniendo la obligación el patrón, para poder aplicar la cláusula de separación, lo siguiente:

PRIMERO.--Constatar que efectivamente el trabajador sea miembro del sindicato.

SEGUNDO.--Constatar que la cláusula de separación se encuentre en el contrato colectivo de trabajo -- que tiene firmado con el sindicato.

TERCERO.--Examinar que el sindicato cumpla con los requisitos del procedimiento.

Reunidos los requisitos anteriormente mencionados, debe solicitar el sindicato por escrito a la empresa la separación del trabajador, quedando obligada ésta de cerciorarse de la autenticidad de la solicitud del sindicato. La empresa no tiene que juzgar si fué justa o injus

ta la actividad realizada por el sindicato ni mucho menos de estudiar el procedimiento llevado dentro de la asamblea para poder determinar la expulsión del trabajador músico. La cláusula de expulsión es de carácter potestativo en tanto, que el sindicato si lo desea puede o no aplicar la cláusula mencionada, en razón de que en algunos casos aunque el trabajador músico haya renunciado o haya sido expulsado de la asociación, el sindicato puede no considerarlo como un trabajador peligroso para la unión que éste persigue".

El comentario que hago a la cláusula de exclusión es el siguiente:

La cláusula debidamente aplicada (sin pasión sindical) tiene un análisis positivo, porque se protege al sindicato que es, en última instancia el protector y auxiliar del trabajador, y en el cual existen todas las intenciones y posibilidades de mejorar la situación económica y social del mismo, por lo tanto éste debe ser altamente protegido.

Pero la naturaleza humana tiene declinaciones hacia lo negativo, por lo tanto en ciertas ocasiones se presta la aplicación de ésta a irregularidades y pasiones de carácter eminentemente sindical, obligando a los trabajadores a quedar "bien" con el líder del sindicato.

Cláusula décimo séptima.- "La empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores músicos, los siguientes instrumentos de difícil manejo y transporte:

1.-Pianos 2.-Vibrafonos 3.-Marimbas 4.-Acoras -
5.-Organos 6.-Celestes 7.-Timbales 8.-Contrabajos y 9.-
Bombos, cuando se necesite el uso de estos instrumentos."

Se encuentra mencionada en esta cláusula una ganancia sindical que se hace consistir en la obligación que tienen las fuentes de trabajo, que contratan a los músicos por convenio temporal (Cabarets, televisión, radio) de proporcionar instrumentos de difícil manejo y transportación. No así surge la obligación para los empresarios que contratan por obra determinada, siempre que el número de actuaciones no sea desproporcional.

La naturaleza jurídica de estos bienes muebles cambia, por lo que serán considerados bienes inmuebles por destino. El piano, el órgano y los demás instrumentos mencionados anteriormente son de naturaleza mueble, pero por el destino que van a tener, cambia la situación, convirtiéndose en inmuebles.

"+(36).-F).-INMUEBLES POR DESTINO... Son inmuebles por destino aquellos muebles por su naturaleza pertenecientes al dueño de un inmueble, que por ser accesorios del mismo y necesarios para su uso y explotación la Ley los ha reputado inmuebles. Este es uno de los grupos más importantes, que no obedece ya a la naturaleza de

las cosas, pues la Ley toma en cuenta sólo el carácter -
 accesorio y necesario para la explotación."

Cláusula décimo octava.-"Los salarios que aquí
 se van a estipular serán iguales para las compañías radio
 difusoras, al igual que para las compañías teatrales, por-
 lo tanto toda la contratación de músicos que se lleve a
 cabo se regirá por las siguientes tarifas:

A).-Para el periodo comprendido entre las 18 -
 horas y la terminación de labores de la empresa será de:

1).-Por cuarto de hora...\$8.00	2).-Por media hora...\$13.70
3).-Por tres cuartos de hora...\$20.35	4).-Por hora...\$27.35

B).-Para el periodo de tiempo comprendido en-
 tre la iniciación de labores de la empresa a las 18 ho--
 ras:

1).-Por cuarto de hora.....	\$4.75
2).-Por media hora.....	\$8.00
3).-Por tres cuartos de hora.....	\$11.40
4).-Por hora.....	\$16.10

C).-Los miembros del sindicato de la música que
 intervengan en los diversos programas, recibirán como re-
 tribución por los ensayos lo siguiente:

I).-Para los programas comprendidos en el pe-
 riodo de tiempo de las 18 horas, a la terminación de la -
 programación:

a).-Hasta la primera hora.....\$3.25

2).-Para los programas comprendidos del inicio
 de la programación hasta las 18 horas:

a).-Hasta la primera hora \$3.25

Las demás horas se pagarán a razón de \$6.65 hora. Queda entendido que las anteriores tarifas son para cada elemento, con excepción del director o jefe de grupo que recibirá el equivalente a tres veces de lo que obtenga un elemento de acuerdo con la tarifa respectiva."

Para el análisis de ésta cláusula es necesario conocer que es una jornada de trabajo, el concepto de salario y si debe considerarse el tiempo de ensayo como -- jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.

+(37)"Desde épocas muy remotas, la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, dejan la puerta abierta para que el trabajador y el patrón fijen el tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Existe una tésis la cual menciona que no es posible retener al trabajador o imponerle una mayor jornada de trabajo si por un mayor número de horas recibe un mayor ingreso.

Aparentemente ésta tésis aseguraba una cruel e impune explotación: La Ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predomina generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías. La jornada de trabajo debería ser reducida hasta un número de horas las cuales el trabajador desarrollará su trabajo sin reducir su rendimiento, razón en las cuales fueron de dis--

tinta indole, entre las que se encontraron la biologica - la social y familiar asi como tambien la cultural.

A la primera se manifestó que las grandes jornadas de trabajo (12 a 14 horas), envejecian al trabajador rápido, en tanto que su periodo de sueño y descanso como el de trabajo, deberían estar proporcionados, correspondiendo una tercera parte del día (8 horas) a cada una de las funciones del organismo, necesitando éste por lo menos ocho horas de sueño para recuperar sus energías gastadas durante su jornada de trabajo. Además de envejecer al trabajador con mayor rapidez, la raza degenera, dando como resultado que los hijos de los trabajadores, que tienen jornadas exhaustivas y una alimentación baja en minerales, - proteínas y vitaminas, nazcan con deficiencias mentales - o con un coeficiente mental de muy poco desarrollo. El sistema nervioso se altera en tanto que las personas pasan todo el día en el trabajo, por lo que existen un tipo de relaciones familiares a nivel muy inferior, quedando poco tiempo para educar a los hijos del trabajador.

Los educadores y los maestros hicieron mención que el trabajador que pasa todo el día en la fabrica tiene poco tiempo de dedicarse a estudiar y adquirir nuevos conocimientos."

En la historia de nuestro derecho del trabajo, la declaración de derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones I y II: La duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche, brillando en plenitud la tésis del ar-

tículo 123 constitucional, encontrándose en éste el mínimo de garantías que deben de respetarse en las relaciones de trabajo. La norma no habla de jornada obligatoria de 8 horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos colectivos y las sentencias colectivas establezcan jornadas más reducidas; como es el caso de algunos contratos colectivos firmados por el sindicato de músicos-con empresas hoteleras y cabarets, en donde se impone como jornada máxima de trabajo 5 horas.

CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

Al redactarse la Ley de 1970 se realizaron una serie de observaciones respecto de las normas que se referían a la jornada de trabajo en razón de ser sumamente arcaicas, buscando éstas solo el beneficio de la empresa.

Antiguamente se seguía el principio de trabajo efectivo, enunciándose éste de la siguiente manera: "En la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, la jornada de trabajo significaba no un determinado número de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere pactado y a falta de estipulación, por el máximo legal, queriendo decir que la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo". Esta tesis fue sostenida por el maestro Euquerio Guerrero, diciendo: +(38) "Se entiende por jornada de trabajo".

+(38).-EUQUERIO GUERRERO.-Obra citada.-Pag. II6 y sigs.

bajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador - debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón u tilice su fuerza de trabajo, intelectual o material. Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la - única a la que se refiere el artículo 123 constitucional; pero la redacción del artículo 59 de la Nueva Ley del Tra- bajo, al autorizar el reparto de las 48 horas a la semana en la jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos colectivos de trabajo.

Uno de los requisitos formales que exige la - Ley y que debe aparecer en el contrato de trabajo, es la - expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es neces- ario efectivamente, que el trabajador y el patrón conven- gan el tiempo en que el lo va a prestar su fuerza de tra- bajo cada día, al 2o, y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

Dos intereses se ponen en juego a este respec- to; por una parte el hombre tiene un límite físico - - - para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiem- po de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda acep- tar muchas horas de labor incesante, aparentemente sin can- sancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiem- po una pérdida de facultades y un debilitamiento perpetuo que disminuyen el periodo de vida útil. También debe con- siderarse que el esfuerzo físico y el desgaste del tra- bajador no son iguales durante las horas del día, o en - faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente- en que éstas se efectúan.

Por otra parte, existe el interés propio de -
cierta clase de actividades, que requieren, ya sea labores
limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien ince-
santemente durante las 24 horas del día. Tomando en cuen-
ta estos dos intereses, las leyes de los diversos países -
o las convenciones internacionales han regulado la jorna-
da de trabajo. Nuestra Ley comienza por distinguir el tra-
bajo diurno del nocturno, recurriendo, por necesidad, a un
horario más o menos arbitrario. Diurna; es la jornada com-
prendida entre las 6 y las 20 horas, y la nocturna de las
20 horas a las 6 horas del día siguiente.

Hay, sin embargo, labores que se desempeñan abar-
cando parte de los dos horarios y entonces la ley llama-
mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas
diurna y nocturna, siempre que ésta última sea menor de -
tres horas y media, pues si el periodo laborado después -
de las 20 horas es de tres horas y media o más, se reputa-
rá como jornada nocturna.

Las diferencias anteriores son importantes -
porque no todas las jornadas pueden abarcar el mismo nú-
mero de horas sino que, por los motivos antes expuestos -
la jornada máxima diurna será y ha sido limitada a 8 ho-
ras; la nocturna a siete y la mixta a 7 1/2 horas. En la -
Constitución, artículo 123, es donde se han fijado esos lí-
mites máximos. Precisamente por esa terminante disposici-
ón constitucional, se ha suscitado un conflicto en el que
sin llegar a declararse inconstitucional el artículo 69-
de la Ley Federal del Trabajo anterior, se pudo apreciar-

la divergencia entre el escueto mandato constitucional - y la realidad imperante en México. Efectivamente según dicho del artículo 69, los trabajadores, de acuerdo con su patrón, podían repartirse las horas de trabajo en la semana de 48 horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada-- de lunes a viernes en períodos de más de 8 horas, sin pa--sar de 9 1/2 horas diarias.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se reprodujo, como ya lo dijimos, el mandato según el cual los trabájadores y el patrón podrán repartirse las horas de tra--bajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Para e--fectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la in--constitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del--aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, ge--neralmente, estos acuerdos se realizan en beneficio y a --netición de los trabajadores.

Las jornadas legales se refieren a trabajo efectivo, salvo el caso del periodo destinado para el almuerzo que estableció, el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Mayo de 1944, expedido por el --presidente Avila Camacho, como legislación de emergencia-- y después aceptado por el congreso de la Unión como legis

lación ordinaria. En la Ley actual se contiene el artículo 63 que dispone para el caso de jornada continua de trabajo, se conceda al trabajador un descanso de 1 1/2 hora para comer, siendo esto objetado por los empresarios quienes manifestaron que se reducía la jornada de trabajo a 45 horas, lo que significaba un 6% en el costo de la nomina. Además existe otro precepto que inserta que, cuando el trabajador no pueda salir durante sus horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente se le computará como jornada de trabajo, siendo esto totalmente contradictorio en tanto debe entenderse que el lugar donde presta sus servicios la oficina, el taller, etc., y no todo "el centro de trabajo".

Comentario: El maestro Euquerio Guerrero está de acuerdo con el criterio antiguo de jornada de trabajo, la cual se enunciaba que; es el tiempo efectivo de trabajo. Además se pronuncia a favor de los empresarios al manifestar que el tiempo que les dan para comer no debe ser considerado como jornada de trabajo, en razón de que abandonan los trabajadores su lugar de trabajo. Pero en realidad no lo abandonan, es cierto que ya no están en la oficina, en el taller, pero si están en la empresa, el ambiente que ellos viven es el mismo, no cambia, por lo tanto debe considerarse que si es jornada de trabajo ese tiempo que utiliza el trabajador para comer en la empresa.

La comisión adoptó una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de la justicia social y de las razones que condujeron al constitu--

yente a la limitación de la jornada de trabajo, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece día en día cada vez más, convirtiendo al hombre en un ser racional enjaulado entre la técnica y los problemas sociales que le acontecen.

La nueva solución consiste en la substitución del principio del trabajo efectivo (Euquerio Guerrero) por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

En la Ley de 1931 había una sola fracción que proyectaba la responsabilidad al patrón del tiempo que el trabajador este a disposición del empresario, conteniendo ésta en el artículo III fracción XVI, la cual dice:—"El patrón está obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa de éste", teniendo así el primer antecedente de la nueva tendencia.

Los abogados empresariales querían que siguiera utilizandose la teoría del trabajo efectivo, a diferencia de los sindicatos que votaron y defendieron la segunda tesis, siendo ésta la aceptada en la Ley de 1970.

Muchas fueron las razones que se tuvieron para aceptar la nueva corriente pero siempre basandose en las ideas que se declararon en la asamblea de 1917, introduciendo que la complejidad de las maquinas coloca al hombre como un ser que tiene que superarlas para un mejor desarrollo de su trabajo, siendo el desgaste físico menor,

pero no así el desgaste mental que cada vez se acrecenta más por la complejidad antes mencionada de la máquinas.

La idea nueva de la jornada de trabajo se desenvuelve en torno a las consideraciones siguientes:

1).-El deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiere pactado, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa, cuestión ya estipulada en la Ley de 1930 en su artículo III fracción XVI.

Analizamos ahora la jornada de trabajo establecida en el contrato colectivo de trabajo, vigente en el año de 1955.

Se utilizaba un criterio sumamente arcaico para realizar la separación de las jornadas de trabajo, basando el punto de separación en las 18 horas, siendo ésta la hora media de la puesta del sol, así como sólo se consideran exclusivamente dos jornadas de trabajo: La primera comprendida de la iniciación (no determinada) a las 18 horas. Esta queda tipificada conforme al artículo 68 de la Ley anterior, como jornada diurna.

La segunda jornada de trabajado está comprendida de las seis de la tarde a la terminación de labores. (la cual del mismo modo que la anterior no se determina exactamente la hora de terminación), quedando así imprecisas las jornadas de trabajo. La segunda es incorrecta, en tanto que abarca la diurna como la nocturna, no pudiendo tampoco clasificarse dentro de la mixta ya que para-

ser de naturaleza debe tener como máximo tres horas y me dia dentro de la nocturna, abarcando en este caso concreto seis horas, por lo tanto las estaciones de radiodifusión actuaban fuera de ley, al no estipular claramente — las horas de iniciación y de terminación de labores, así como no se estipula la jornada mixta.

En esta cláusula se acepta claramente la tesis del trabajo efectivo en base a que la empresa pagará — por el número de horas que trabaje el filarmónico dentro de sus instalaciones, pudiendo ser más del máximo legal — establecido. El músico aparentemente salía beneficiado — por las actitud de la empresa, pero no se daba cuenta que estaba siendo explotado por el patrón, en razón de que en algunas ocasiones se le hacía trabajar más de las horas — que la ley marca como máximo.

ENSAYO.—(39).—"Acción y efecto de ensayar, probar, examinar, experimentar, reconocer una cosa antes de usar de ella; probar la forma de hacer una cosa para ejecutarla después más perfectamente o para no extrañarla"

En el aspecto musical el ensayo significa el — tiempo que el artista músico examina y reconoce una partitura o una pieza musical, antes de usar de ella en forma definitiva.

En estas líneas lo que tratare es que el tiempo de ensayo deba ser considerado como tiempo de la jornada de trabajo.

¿Podía ser considerado como trabajo efectivo las horas - que utilizaba el filarmónico de orquesta para acoplarse con el solista y después grabar el programa?

Los empresarios siempre defendieron la postura del trabajo efectivo, o sea aquel tiempo de trabajo que verdaderamente deje beneficios a ellos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo aquel que se utilizaba durante la programación al aire y no el tiempo previo de ensayo. Considero que entre mejor este ensayada la obra musical los beneficios que indirectamente obtiene la empresa son mayores, por lo tanto si le conviene a ésta que los - ensayos tengan una mayor duración.

¿Durante el tiempo de ensayo podría considerarse que el músico está a disposición del patrón?

Si.

El filarmónico durante su jornada de trabajo genera más radio-oyentes a la estación, produciendo así - más riqueza al patrón.

¿El ensayo, la mejor preparación que tenga el músico, no genera más radio-oyentes?

Si.

De lo que se deduce que la jornada de trabajo y el ensayo producen más ganancias a la parte patronal, - en tanto que si el músico se encuentra mejor preparado y acoplado a sus compañeros, más radio-escuchas tendrá la estación para la que ellos trabajan.

En base a esto, la actividad que el músico desarrolla en el ensayo deberá estar comprendido como jorna

da de trabajo, del mismo modo la remuneración que se obtenga por éste tiempo debe ser en la misma cantidad de lo recibido dentro de las horas de labores.

En este contrato colectivo examinado el sueldo que percibe el músico por ensayo es una quinta parte de su salario. La Ley de 1931 no manifiesta nada en relación al salario que deben de recibir los filarmónicos por ensayo. En la actualidad solo algunos músicos han llegado a cobrar el mismo salario por ensayo y por jornada de trabajo. (mariachis)

Los ensayos pueden clasificarse de la siguiente manera:

ENSAYOS DE ACOPLLO ENTRE ELEMENTOS DE UN GRUPO-MUSICAL.

Surgen este tipo de ensayos cuando existe un grupo musical (Orquesta, Conjunto moderno, tropical, etc), debidamente constituido por un número determinado de elementos, y cuyo fin de éste es el de preparar una pieza musical para su repertorio.

En este caso los filarmónicos recibirán un 50% de su salario, debiendo ser el lugar de ensayo la propia empresa.

ENSAYOS DE ACOPLLO GRUPO-PERSONA AJENA.

Con aquellos cuyo fin es de acoplar un grupo determinado y debidamente constituido a persona ajena a ellos.

Un ejemplo de esto es: Cuando se contrata a JOAN MANUEL SERRAT, requiere éste para su presentación a un

número de filarmónicos para que lo acompañen en su show. El tiempo que ocupen los trabajadores músicos en acoplar se a éste artista será pagado por los empresarios en un 100 % respecto a su salario.

ENSAYOS DE ACOPLO MUSICOS DISTINTOS-PERSONA AJENA.

Son aquellos cuyo fin es el de acoplar un grupo de filarmónicos que no constituyan un grupo determinado a persona ajena.

El tiempo que ocupen este tipo de músicos en el ensayo deberá ser pagado por los empresarios en un 150% respecto a su salario de la jornada de trabajo. se aumenta en este tipo de músicos el sueldo del ensayo por que la dificultad de este tipo de presentación estriba precisamente en el ensayo, en el acoplo previo, la actuación es una copia del ensayo.

En cuanto al salario se estipula en el artículo 84 de la Ley Federal: "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo".

Art. 85.-"El salario se acordará libremente pero en ningún caso podrá ser menor que el que de acuerdo con las prescripciones de esta Ley se fijen."

Debido a la naturaleza del trabajo que presentaban los filarmónicos en las estaciones de radio, éstos tenían un sueldo equivalente al número de horas que tocaban, estando así de acuerdo con la tesis del trabajo efectivo. Uno de los errores que se cometieron en este con

trato colectivo de trabajo fué el de no fijar el número de horas mínimas diarias que deberían trabajar los músicos en la empresa, en tanto que había ocasiones que solo actuaban 15 minutos durante todo el día, teniendo como sueldo \$8.00. Reformada esta cláusula queda así:

"La empresa se obliga a otorgar a los trabajadores músicos, el número de horas suficientes para que tengan como retribución el mínimo legal establecido por la Ley."

Cláusula décima novena.—"Los directores de orquesta, percibirán por sus servicios la cantidad equivalente a cinco veces lo que obtiene un músico durante un mismo programa de acuerdo con las tarifas de ensayo y ejecución."

En la Ley de 1931 se manifestaba que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual. La Ley actual en el capítulo de los actores y músicos inserta el principio de que a trabajo igual puede corresponder salario diferente, tomando en cuenta la calidad, jerarquía del artista o músico.

El director de orquesta quien se supone ha obtenido una mayor preparación musical, obtiene un sueldo cinco veces mayor que los demás integrantes de la orquesta.

Esto en algunas ocasiones resulta por demás, justo, pero en el aspecto musical, en algunas veces muchos de los miembros de las orquestas tienen más experiencia-

más cultura musical, que el propio director de ellos, en base a que éstos (directores) han logrado obtener ese puesto por la publicidad que han pagado, brindando solo el nombre de ellos.

Los directores de mariachis solo reciben conforme a este contrato colectivo la cantidad de tres veces más en comparación a lo que obtienen cualquier otro elemento de su grupo, lograndose así fundamentar más el artículo 307 de la Ley Federal del trabajo actual, que dice: "No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Cláusula vigésima.—"Los directores que encabezan grupos completos en número de nueve o menos, cuando no exista director propiamente dicho, el jefe de grupo recibirá la cantidad de tres veces más en relación a lo que reciben los elementos del grupo".

No en todos los grupos musicales se tiene a un director de orquesta, o sea a un verdadero profesionalista de la música, el cual ha tomado clases de dirección, de armonización en instituciones reconocidas por autoridades gubernamentales, sino que el 70% de grupos musicales tienen al mando de ellos a un jefe y no a un director.

El jefe es la persona encargada de hacer las veces de director, pero no musical, sino administrativo y-

y de relaciones públicas, en razón de que en este tipo de conjuntos todos aportan sus ideas musicales para el desarrollo y ejecución de una pieza musical.

El jefe de grupo se considera que es una persona que tiene un número menor de conocimientos musicales que el director de orquesta, de ahí la diferencia de sueldos, el primero gana cinco veces más que los otros miembros del grupo, el segundo percibe tres veces más.

Cláusula vigésima primera.—"Los trabajadores de la música que tengan que efectuar números de conciertos solos, percibirán la retribución que se convenga en cada caso".

SINFONIA Y CONCIERTO.

Sinfonía.—+(40)"Es una amplísima composición instrumental para orquesta, que por lo común consta de cuatro tiempos, el primero de los cuales suele ser un allegro, el segundo un andante, el siguiente un adagio y el último un allegro vivo o brillante."

Concierto.—+(41)"Composición de música de varios instrumentos en que uno desempeña la parte principal entendiéndose en el aspecto musical el surgimiento de un diálogo entre el instrumento y el resto de la orquesta".

EL género del Concierto, fué consolidado a fines del siglo XVII; consistente éste en un principio de -

+(40).—ENCICLOPEDIA SALVAT.—Salvat Editores. Barcelona, — España.—1965.—Volumen VII, Pag, 433.

*(41).—ENCICLOPEDIA GUILLET.—Editorial Aristides Guillet México 1960.—Volumen III.—pag.678

un dialogo entre el instrumento solista(violin o piano) -- tratado en estilo vituosísimo,y el conjunto acompañante.

En sus comienzos constituyó un conjunto de voces e instrumentos, transformandose por el paso de los años en una verdadera pieza instrumental, siendo el virtuoso del violin(Vivaldi) quien transformó y definió su forma.

El ejecutante que desempeñe la función de solista, recibirá un sueldo superior al normal, debido a la gran importancia que tiene éste como único elemento que dialoga con la orquesta así como en base al grado de preparación - que debe adquirir para realizar dicha actividad.

No se estipula el porcentaje de aumento que deben tener, ya que en cada caso se fijará el alza, teniendo en consideración :

- A).- El grado de complejidad de la pieza.
- B).-La duración de la misma.
- C).-La categoría del ejecutante.

Cláusula vigésima segunda.-"Los trabajadores de la música recibirán un 25% adicional sobre-sueldos en los siguientes casos:

Primero.-Por tocar de memoria.

Segundo.-Por transportar a tonalidades diferentes.

Tercero.-Por tocar en guías de otros instrumentos.

Esta cláusula es acorde con lo estipulado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que dice:

"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la calidad y cantidad del mismo".

En este caso, el músico que tica de memoria, no es lírico, sino que es un filarmónico que ha estudiado, ha analizado la parte instrumental, por lo tanto su trabajo que desempeña es de mejor calidad, presumiendo que el sentimiento con que expresa la partitura musical es más elevado, en base a que ya conoce exactamente la pieza, dedicándose en exclusiva a la forma de proyectar estas notas, en cambio el ejecutante, que lee al mismo tiempo que esta ejecutando, tiene doble trabajo que desempeñar, con lo que disminuye su calidad de ejecutante.

Respecto a los músicos que transportan a diferentes tonalidades ganarán un sobresueldo del 25%. Los filarmónicos realizan esta actividad en el momento mismo que — están leyendo una partitura la cual está escrita en un tono (X), y pueden ellos interpretarla, sin necesidad de una — transportación previa, a un tono diferente. Se utiliza esto, cuando se acompaña a solistas que van a interpretar la — misma pieza pero todos tienen un tono de voz diferente, por lo tanto la experiencia y cultura musical debe ser mucho — más amplia, teniendo por ello el aumento antes mencionado.

De la misma manera el músico que aporta dos o más instrumentos musicales a su orquesta, o que toca en guías de otros instrumentos, percibirá por ello, la misma prima adicional.

Cláusula vigésima tercera.—"Los días de descanso obligatorio son:

A).-Los establecidos por la Ley Federal y

B).-El 22 de noviembre.-(Día del Músico)

A).-1o de Mayo.

16 de septiembre.

20 de noviembre.

25 de diciembre.

.TESIS JURISPRUDENCIAL.-"Al señalar el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo como días de descanso-obligatorio los anteriormente mencionados, no fue el propósito del legislador señalar cuatro días más de descanso al año para el obrero, sino procurar que el trabajador, por el descanso forzoso concedido pueda rememorar tales fechas, al lado de su familia."

+(42)"El descanso obligatorio es distinto — del semanal, pues este, según ha quedado explicado, tiene como finalidad permitir al obrero reparar el desgaste de energías, y además se pretende con el día de descanso obligatorio que el obrero pueda festejar algunos acontecimientos como la proclamación de la independencia nacional, los sucesos de Chicago, el aniversario de la última revolución mexicana y la fiesta máxima de la Iglesia Católica. De esta diferencia deriva una importante consecuencia, la cual es la de que, mientras el descanso semanal puede, cuando las necesidades de la industria lo exijan, fijarse en día domingo u otro cualquiera, el descanso obligatorio no es compensable, ya que no se puede festejar un acontecimiento histórico — en fecha diversa a la en que se verificó"

+(42) MARIO DE LA CUEVA.-Obra citada.-Pag.624.

El músico por la naturaleza de la actividad que desarrolla, por lo general presta su trabajo en empresas — que tienen como jornada la nocturna, teniendo la necesidad de prestar sus servicios todos los días festivos, considerando éstos como los días que atraen más a la gente para pasar un rato de esparcimiento. La noche del 15 de septiembre del 24 de diciembre, del 31 de diciembre, la gran mayoría de las personas se encuentran con su familia, dando como resultado una armonía en el núcleo fundamental de la sociedad mexicana, por lo tanto si la tesis jurisprudencial y la doctrina del maestro Mario de la Cueva tratan de que las relaciones familiares tengan una integración total, es correcto pedir que sean considerados como días de descanso obligatorio, para los trabajadores músicos, que prestan solo sus servicios durante la jornada nocturna, los días 24 de diciembre, 15 de septiembre y 31 de diciembre.

Cláusula vigésima cuarta.—“En virtud de que — los trabajadores de la música sus servicios con el carácter de eventuales a diversas personas, la compensación por concepto de día de descanso se hará pagandoles un 16.66% — sobre su sueldo diario”

En esta cláusula se impone a todas las personas que contraten a trabajadores músicos a pagar un 16.66% sobre su sueldo diario, eso es en concepto de día de descanso semanal.

TRABAJADORES EVENTUALES.— Cuando se expidió la Ley de 1931 no se tenía una experiencia suficiente ni existía una tradición importante lo que explica la falta de —

precisión en sus normas.

Sin embargo los contratos colectivos, las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la nación, afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó grandemente la redacción de la nueva Ley.

I.—Las disposiciones de la Ley de 1931 y su interpretación:

Los artículos 26 fracción III y 28, mencionaron los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días y dispusieron que no sería necesaria en estos casos la forma escrita. La doctrina y la práctica se orientaron en el estudio y sentido de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos a los que siguiendo una terminología general principio a llamarse trabajo eventual una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado trabajo de planta.

Los trabajadores de planta son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podría alcanzarse los fines de la negociación. Existen también los trabajos de planta permanentes, queriendo manifestar que son aquellos trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento, cuya falta provocaría la paralización o muerte

de la empresa, por exclusión los trabajos eventuales son - aquellos a los cuales les falta la categoría antes apuntada.

Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: Algunas actividades como son la Zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios - y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancias que - llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos - temporales, con lo que quería decirse eventuales.

El movimiento obrero luchó fuertemente contra - esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos en el que se dividieron los trabajos en:

TRABAJOS DE PLANTA CONTÍNUOS

TRABAJOS DE PLANTA TEMPORALES o de TEMPORADA y
TRABAJOS EVENTUALES.

2.-La disposición de la nueva Ley:

La comisión se encontró frente a una doctrina - plenamente elaborada, de la que debe decirse que es un producto puro de nuestras realidades: Los trabajos se dividen en :TRABAJOS DE PLANTA y EVENTUALES; los primeros a su vez, en trabajos de planta continuos y a los que frecuentemente se denomina trabajos de planta permanentes, y en trabajos - de planta de temporada.

La nueva concepción de la Ley se manifestó en - el campo de los trabajadores eventuales produciendose así - un cambio importantísimo porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, desapareciendo también .

la actividad que desempeña el trabajador filarmónico, es -- que debido a la naturaleza de éste, puede él deslazarse hacia diferentes lugares y ahí prestar sus servicios, por lo que el lugar de trabajo puede cambiarse según las necesidades de la empresa, pero éste cambio de lugar de servicios -- trae consigo una serie de gastos, entre los que se encuentran: transporte, alimentación, etc., originándose por lo tanto que la remuneración económica sea aumentada en una cuarta parte o la mitad según sea la distancia que tenga que recorrer el músico hacia su nuevo centro de trabajo, por lo tanto la empresa está obligada a estipular un aumento en el salario del trabajador, por la actuación que éste desempeña en este nuevo lugar, quedando establecido que éste nuevo lugar de trabajo sólo servirá para una actuación no mayor de 8 presentaciones y en caso de que fueran un número mayor, el músico recibirá solamente un aumento del 12.5% de aumento por su actividad, en base a que éste nuevo lugar de trabajo será considerado como de "planta" y no como meramente "accidental". Además la situación jurídica de estos músicos cambia, en tanto que serán considerados por un tiempo determinado como trabajadores sujetos a contrato eventual, -- conforme a la ejecutoria siguiente:

+ (43) "Contrato de trabajo eventual. -- Por trabajo eventual debe entenderse aquel que escapa a las labores ordinarias de la empresa, y que por causas que no van a operar en forma permanente, sino que se extinguirán con el

+ (43) EJECUTORIA. -- D-8006/61, María de los Remedios Estrada y Coags., 6 de septiembre de 1963.

el principio de que las condiciones de trabajo deben de- -
 estipularse por escrito, y en tercer término, y éste es cam-
 bio fundamental consecuencia de los dos postulados anterio-
 res, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de-
 relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo
 que únicamente podrán ser considerados eventuales los tra-
 bajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del -
 trabajo, debiéndose determinar por escrito la causa en vir-
 tud de la cual el trabajador adquiere esta categoría y en-
 el caso de que no se señale se le considerará trabajador -
 por tiempo indeterminado, considerándose que el trabajador-
 eventual es aquel que no constituye una necesidad permanen-
 te de la empresa, mencionando que la Ley dedicó tres artícu-
 los a éste tipo de trabajadores que son : Artículo 49 fra-
 cción V, artículo 127 fracción VII y 156. El primero de --
 ellos se ocupa de la acción por separación injustificada--
 del trabajo; el segundo del porcentaje de utilidades de los
 trabajadores de la empresa y el tercero del derecho de ser
 readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su --
 trabajo.

Cláusula Vigésima sexta. - "Por transmisiones ori-
 ginadas en el distrito federal pero fuera de los estudios-
 o sus ampliaciones, que actualmente tiene la empresa o que-
 establezca en el futuro, los trabajadores de la música per-
 cibirán entre un 25% y un 50% adicional y convencional so-
 bre la tarifa de transmisión."

COMENTARIO. - Una de las modalidades que presenta

la actividad que desempeña el trabajador filarmónico, es- que debido a la naturaleza de ésta, puede él desplazarse hacia diferentes lugares y ahí prestar sus servicios, por lo que el lugar de trabajo puede cambiarse según las ne- cesidades de la empresa, pero éste cambio de lugar de ser- vicios trae consigo una serie de gastos, entre los que se encuentran: transporte, alimentación, etc., originándose por lo tanto que la remuneración económica sea aumentada en- una cuarta parte o la mitad, según sea la distancia que - tenga que recorrer el músico para llegar a su nuevo cen- tro de trabajo, por lo que la empresa está obligada a es- tipular un aumento en el salario del artista, por la ac- tuación que éste desempeñe en este nuevo lugar, quedando- establecido que éste nuevo lugar de trabajo solo servirá para una actuación no mayor de 3 presentaciones, y en caso de que fueran un número mayor, el músico sólo recibirá un aumento del 12.5%, ya que a éste nuevo lugar deberá ser - considerado como de "lanta" y no como meramente acciden- tal. La situación jurídica de los artistas cambia, ya que se- rán por un tiempo determinado, trabajadores sujetos a - contrato eventual, conforme a la siguiente ejecutoria:

"+ (44).- CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.- Por trabajo even- tual debe entenderse aquel que escapa a las labores ordi- narias de la empresa, y que por causas que no van a ope- rar en forma permanente, sino que se extinguirán por el -

+ (44).- D. 8006/61, Diario de los Remedios Estrada y Coags. 6 de septiembre de 1963.

transcurso del tiempo; y en tal forma, los contratos de trabajo para solventar esas necesidades extraordinarias de una empresa debidas a causas eventuales, tienen que limitarse forzosamente al tiempo en que sigan operando esas causas."

Cláusula Vigésima séptima.- "La empresa podrá solicitar personal debidamente uniformado para prestar sus servicios en una determinada estación, recibiendo un aumento equivalente a cuatro pesos sobre el salario."

COMENTARIO.-EL espíritu de esta cláusula es que todo el conjunto vista uniforme y la reacción que se tenga ante el público sea de carácter positivo. Esta obligación es primaria en los conciertos que brindan los filarmónicos al público, fundamentada ésta en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo del año de 1931 que dice: "Las partes pueden convenir las demás estipulaciones que convengan entre sí".

Examinando la Ley de la materia, no se encuentra ningún artículo que expresamente obliga al trabajador a vestir de una manera determinada. El reglamento interior de trabajo es considerado éste como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores dentro de la negociación. El uniforme es considerado como un elemento esencial para el buen desarrollo y apariencia de una negociación, imponiéndose el uso de éste como una obligación que se inserta dentro del reglamento interior de trabajo contenida dentro del artículo 423 de la Ley.

Cláusula Trigésima.-"El sindicato de la música se obliga a no admitir tarifas menores a las establecidas en éste contrato colectivo de trabajo en ninguna de las estaciones del distrito federal, si en alguna de ellas acepta el sindicato tarifas menores a las establecidas en este contrato en la cláusula décima octava, se entenderá que automáticamente estas nuevas tarifas regirán en lugar de las fijadas en éste contrato".

De esta cláusula se desprenden dos hechos fundamentales:

PRIMERO.- Se evita la competencia desleal entre las estaciones radiodifusoras, en tanto que se impone a todas, la obligación de pagar al trabajador filarmónico una tarifa; produciendo así que el costo musical no reduzca en ninguna de las anteriormente mencionadas.

SEGUNDO.- Se tiende a la creación del llamado contrato obligatorio que en la Ley de 1931 se establecía en el artículo 58 (404): "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

+(45) "El contrato -Ley del derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto -

éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

La Ley contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y de patrones, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyeron diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, — de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de las autoridades locales.

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a este a quien corresponde juzgar en definitiva, si es —

éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

La Ley contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y de patrones, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, — de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de las autoridades locales.

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, pues es a este a quien corresponde juzgar en definitiva, si es —

conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de la autoridad debe efectuarse en el momento oportuna; de ahí que en el proyecto se establezca una distinción: cuando se siga el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, deben de analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley pero una vez que se lanzó la convocatoria que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizará la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley.

Los restantes artículos del capítulo determinan cual debe ser el contenido del contrato-ley, el momento en que entra en vigor, los procedimientos para su revisión y las causas de terminación. El artículo 418 recoge una práctica que se ha venido observando en la aplicación del contrato-ley; la titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patronos que constituyen la mayoría requerida para su celebración, pero la "administración", término adoptado por la costumbre, quiere decir, la facultad de

vigilar y exigir el cumplimiento, corresponde, a cada empresa, al sindicato mayoritario; el artículo 418 agrega que la pérdida de la mayoría trae consigo como consecuencia la pérdida de la "administración" del contrato-ley.

De acuerdo con la definición apuntada el contrato ley es una norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todas las que se creen en el futuro, que pertenezcan a la misma rama industrial. En el contrato-ley aparece la naturaleza autónoma del derecho objetivo: Ninguna empresa puede aplicar condiciones de trabajo inferiores y al haberlo, los trabajadores pueden reclamar el cumplimiento del contrato-ley. El contrato-ley puede tener dos campos distintos de vigencia:

Primero.-En una entidad federativa o en una zona económica de ella, en su creación como en su aplicación solamente intervienen y participan las autoridades de la entidad federativa.

Segundo.-cuando actúan las autoridades federativas y se trata de dos o más entidades federativas o una zona económica que abarque dos o más entidades federativas o todo el territorio nacional.

COMENTARIO.-La cláusula del contrato colectivo examinado trata de elevarlo éste a contrato-ley, en tanto que es un convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de la industria (Industria de la radiodifusión), y de--

clarado obligatorio en una entidad federativa. (Distrito - federal)

En la actualidad existen proyectos para la creación de diversos contratos-ley, entre los que encontramos; - de la industria de la radiodifusión, de la industria de la televisión, etc.

Considero que es imposible llegar al extremo - que plantea la cláusula mencionada, debido a un factor determinante y que es la categoría de las fuentes de trabajo, - que desde el punto de vista económico significa el desnivel que tienen las empresas entre si, lo cual evita que que dan pagar todas el mismo salario e imponer las mismas condiciones de trabajo.

Cláusula trigésima primera: "La retribución de - los servicios que presten los miembros del sindicato de la música, deben ser pagados dentro de los tres días siguientes a la prestación del servicio."

COMENTARIO.- Los trabajadores normalmente viven al día, por lo que resulta de suma importancia la fijación de plazos breves para el pago de los salarios. La fracción XVIII del artículo 123 constitucional previene que no es - posible estipular un plazo mayor de una semana para la per cepción del jornal, la comisión respeto este mandamiento en el artículo 88 de la Ley actual, pero lo interpretó en el - sentido de que el término jornal se refiere a los antiguamente llamados obreros-jornaleros, una denominación que empleó el párrafo introductorio de la declaración de derechos sociales. Para distinguirlos de los empleados,

La Ley actual no reconoció la diferencia entre obrero y empleado, por que los trabajadores disfrutaban de los mismos derechos independientemente de la actividad que se dediquen, pero la fuerza de la costumbre que no produce diferencia alguna entre los trabajadores y contra la cual no se ha formulado posición decidió la comisión mantener el artículo 88 de la Ley actual.

El músico es un trabajador que desempeña una actividad intelectual y que conforme al artículo 88 de la Ley tienen un plazo de quince días para percibir su salario. La ganancia sindical en este capítulo ha logrado que el sueldo del fiarmónico sea otorgado dentro del tercer día a partir de la realización del servicio.

Cláusula trigésima segunda.- "El pago de los servicios que presten los miembros del sindicato de la música de hará nombre personal de cada uno de los interesados, quienes firmarán los recibos correspondientes quedando obligado la empresa a pasarlos a entregar mensualmente al sindicato las copias de los mismos."

COMENTARIO.-Esta cláusula tiene su fundamento legal en el artículo 90 de la Ley de 1931, que decía: "El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que designe como su apoderado mediante carta poder, otorgada por el trabajador y suscrita ante dos testigos."

En la Ley actual el artículo 88 manifiesta: "El salario esta integrado por los pagos hechos en efectivo - por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o

prestación que se entregue al trabajador por su actividad," en él no se introduce lo referente a la persona designada para hacer los cobros a su nombre.

Dentro del aspecto musical, la Ley de la oferta y de la demanda influye considerablemente para que se produzcan actos tendientes a forzar al músico aceptar un salario inferior al establecido en el contrato colectivo de trabajo.

Con el fin de evitar lo anteriormente manifestado propongo que el pago no se haga directamente al trabajador sino al apoderado de éste, que podrá ser el sindicato - quien recibirá los salarios de los trabajadores, evitando así que al músico se le pague menos.

Cláusula trigésima tercera.-"En los casos de ensayo los músicos miembros del sindicato disfrutarán de un descanso de diez minutos dentro de cada hora de ensayo".

El ensayo debe considerarse como jornada de trabajo, conforme al análisis anteriormente hecho. De la misma manera que tiene distribuida su jornada de trabajo, el músico, el ensayo debe distribuirse igual. La primera se compone de tres periodos de actuación, intercalándose entre estos, otros tres periodos de descanso, siendo la duración de los mismos de una hora cada uno. En ocasiones el trabajador músico actúa periodos de 1/2 hora, intercalando cinco periodos de treinta minutos para su descanso.

Conforme a la doctrina del trabajo efectivo, en el primer caso la jornada de trabajo del músico sería solamente de tres horas y en el segundo de dos horas y media, -

siendo ello un error, en tanto que en el primer caso, conforme a la nueva tésis de la jornada de trabajo, el músico tiene seis horas y en el segundo la jornada de trabajo se compone de cinco horas. Debido a la naturaleza de la actividad que desempeña el artista afilarmónico debe éste tener un tiempo igual de recuperación y de actuación, del mismo modo durante los ensayos debe seguirse ésta distribución del -- tiempo.

Ultima cláusula examinada. -- "En virtud de que los trabajadores músicos que prestan sus servicios en la estación radiodifusora "Radio Cadena Nacional", tiene el carácter de trabajadores eventuales que prestan sus servicios a diversas personas, no están comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, en tal virtud mientras la Ley citada no les sea aplicable, se conviene lo siguiente:

A). -- La empresa entregará mensualmente al sindicato por cuenta y por quien corresponda (delegado sindical) la cantidad equivalente al 12 % sobre los sueldos que hayan percibido los miembros del sindicato, durante el mes correspondiente.

B). -- Además del porcentaje antes mencionada, la empresa entregará mensualmente al sindicato la cantidad equivalente al 3% sobre los sueldos que hayan recibido los miembros del sindicato durante el mes correspondiente, para que éste lo aplique al fondo del retiro del músico.

C). -- La cantidad que se reúna con los citados porcentajes deberá ser aplicada por el sindicato de la música

para los fines de previsión social, hasta en tanto la Ley del Seguro Social sea aplicable para los trabajadores filarmónicos, pues al suceder esto dejará de estar en vigor ésta cláusula sometiendo las partes a las disposiciones de la citada Ley"

El artículo 30 de la Ley del Seguro Social, manifiesta: "Es obligatorio asegurar: Primero.—A los trabajadores que presten a otra un servicio en virtud de un contrato de trabajo, ya sea en empresas privadas, estatales de administración obrera o mixtas."

El contrato colectivo examinado acepta que el filarmonico es un trabajador eventual y que su actividad la desempeña para varias personas y no sola para una, como lo menciona la fracción I del artículo 30 de la Ley del Seguro Social; ante ésta desprotección que tiene el trabajador músico por parte de la ley mencionada, el sindicato impone al patrón una serie de cuotas que le ayudarán a és te a la protección de sus afiliados.

Examinemos ahora dos contratos colectivos de trabajo firmados entre el sindicato único de trabajadores de la música y dos restaurantes de diferente categoría; uno ubicado en lo que posteriormente será la zona rosa de la capital y el otro en la zona periférica a la ciudad de México.

¿Cual es el contenido del contrato colectivo?

+ (46) "Primero.—ELEMENTO FUNDAMENTAL O NUCLEO, que comprende las jornadas de trabajo, los días de descanso,

las vacaciones y el monto de los salarios. El artículo 47- de la Ley federal del Trabajo menciona éstos datos que son parte primordial y núcleo del contrato.

Segundo.-ELEMENTO DE ENVOLTURA.-

a).-Elemento obligatorio, lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón:

I).-Normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de la libertad sindical frente al empresario. Ejemplo: Cláusula de ingreso y de separación, las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales y las prerrogativas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

II).-Obligaciones que quedan adquirir cada una de las partes hacia la otra: Obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local seguro para establecer sus oficinas.

b).-Normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo. Normas que regulan la forma de la institución, su período de vigencia, de revisión y su terminación.

I).-Forma del contrato colectivo.-Art. 45 de la Ley manifiesta: "El contrato colectivo debe ser por escrito bajo pena de nulidad"

II).-El contrato colectivo puede celebrarse -- por tiempo indefinido, por tiempo fijo y -- por obra determinada.

III).-La revisión del contrato colectivo.-Estipulada en el artículo 56:"El contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años a opción de cualquiera de -- las partes que lo hayan celebrado."

El maestro Trueba Urbina comenta a éste respecto lo siguiente:+(47)"No se precisa el objeto de la revisión a que alude en el artículo, pero se entiende que su finalidad es estudiar la posibilidad de modificar las bases del contrato, ya que conforme al artículo II5 las condiciones de trabajo pueden modificarse o reformarse mediante procedimiento jurisdiccional para mantener la normalidad económica entre obreros y empresarios y para regular la producción.

IV).-El contrato colectivo de trabajo puede -- darse por terminado en base al artículo- 57 de la Ley.

c).-Cláusulas ocasionales.-Terminación de la huelga y reanudación de las labores.Obligación del patrón de pagar la totalidad -- y un porcentaje de los salarios de los -- días que duró la huelga.Fecha a partir de la cual empezarán las labores,y empezaran a regir las nuevas condiciones de trabajo,

+(47)Comentario insertado en la cita anterior.

III

la reinstalación de los trabajadores separados de sus empleos.

C U A D R O.

		NACIMIENTO
		DURACION
	ELEMENTO DE ENVOLTURA.-	RESISION
		TERMINACION
		JORNADA DE TRABAJO
CONTENIDO		DESCANSO Y VACACIONES
DEL CONTRATO	ELEMENTO NORMATIVO.-	ESTIPULACIONES VOLUNTARIAS.
COLECTIVO DE		
TRABAJO.		
		CLAUSULA DE INGRESO.
	ELEMENTO OBLIGATORIO.-	CLAUSULA DE SEPARACION.
		REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO."

En cuanto al nacimiento del contrato colectivo de trabajo surge éste, en el momento en que la empresa reconoce al sindicato como el único representante de los intereses profesionales de los trabajadores músicos, llegando a la firma del mismo.

La duración de los dos contratos examinados son por tiempo indefinido por cuanto hace a la relación sindicato-empresa, y por tiempo determinado por cuanto hace a la relación empresa-trabajadores músicos, los cuales eran contratados por un tiempo mínimo de dos meses en el restaurant-bar, las flores y en el focolare por tres meses,

los que se considerarían prorrogados en el caso de que la empresa no de el aviso de terminación con diez días de anticipación, al sindicato y por escrito.

La empresa al vencimiento del lapso (duración de los convenios temporales), queda en posibilidades de contratar a nuevos músicos para su variedad, pero deben pertenecer al sindicato contratante.

Como elemento normativo de las estipulaciones voluntarias se nombra en ambos contratos a un delegado sindical, que será escogido entre los miembros de los conjuntos u orquestas que estén prestando sus servicios en la fuente de trabajo, y que tendrán un aumento en su salario, por desempeñar dicho cargo.

Los contratos que celebra la empresa con los músicos por tiempo determinado se les ha denominado CONVENIOS TEMPORALES, término mal usado en razón al punto de vista civilista: Convenio; acuerdo de voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones. Los músicos y la empresa al firmar los convenios temporales no están modificando el contrato colectivo, ni tampoco lo están extinguendo, sino que hacen surgir entre ellos relaciones obrero-patronales, donde las ganancias sindicales, salarios, vacaciones, que en el contrato colectivo se estipulan, más particulares en tanto que en el segundo las relaciones que se crean son generales, en cambio en los convenios las relaciones son más concretas, más particulares.

En los convenios temporales, las empresas pueden manifestar cual es el personal que prestará sus servi

cios, a los que se les llamará trabajadores con plaza y — cuyo número varía según las necesidades de la fuente de — trabajo, pudiendo, en casos especiales, los patrones solicitar al sindicato más músicos, los cuales serán contratados para obra determinada en razón al artículo 36 de la Ley — actual, que dice: "El señalamiento de una obra determinada — puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Los músicos sujetos a contratos por obra determinada — tendrán los mismos derechos y obligaciones que los músic — cos sujetos a convenios temporales.

Los filarmónicos que sean contratados por obra determinada se les llamará suplentes.

El patrón podrá contratar músicos extranjeros — debiendo pagar al sindicato lo mismo que si fuera nacio — nal, sin afectar en ningún momento la relación laboral e — xistente entre los nacionales.

En cuanto a los salarios se establece en los — contratos colectivos examinados, el principio contenido en el artículo 86: "A trabajo igual, salario igual", manifestan — do así mismo que el pago debe hacerse diario y media Hora antes de terminar las labores.

La Ley estipula en su artículo 88: "Los pagos — se harán en el lugar donde se prestan los servicios." Esta disposición de la Ley es respetada en tanto que los con — tratos colectivos establecen que el lugar de pago será el propio establecimiento.

En cuanto a la jornada de trabajo esta integra — da, en los contratos examinados, por 5 horas empezando és —

ta desde las 7 de la noche a la una de la mañana del día siguiente.

Vacaciones: La ley Federal dice en su artículo-82.-"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero en ningún caso podrán ser inferiores de cuatro días laborales". Las ganancias que ha obtenido el sindicato de músicos en este ramo se hace consistir en el aumento de días de vacaciones que otorgan algunas empresas, previo acuerdo con el primero, manifestandose que a pesar de no haber cumplido un año de servicios en la empresa, ésta debe proporcionar vacaciones proporcionales.

En los contratos colectivos se aduce que: "En ningún momento el patrón dejará que se instalen aparatos electromecánicos los cuales desplacen a los trabajadores-músicos."

Lo anteriormente mencionado ha sido un logro que ha obtenido el sindicato a través del estado mexicano y que en algunos países no han llegado a realizar, en tanto que se prohíbe que la electrónica desplaze al ser humano, cuestión que en otros países, entre los cuales se encuentran los europeos, ha causado verdadera sensación y sorpresa, que un país como México imponga a la parte empresarial dicha restricción.

Una de las cláusulas más reclamadas por la parte empresarial es la que impone a los empresarios aumentar en un 50% al 100% el salario del músico, cuando éste -

tenga que acompañar la variedad que se presente en el centro de trabajo, cuando ésta no constituta un elemento de trabajo normal desempeñado por el filarmónico, sino que sea algo ocasional y esporádico, ejemplo:

El músico cuando es contratado, éste es parte-integral de una orquesta, donde se reparte el trabajo entre todos y cada uno de los elementos de la misma, pero en ciertas ocasiones desempeña un trabajo distinto, fuera de lo que realmente realiza, esto sucede cuando hay la necesidad de acompañar a persona ajena a la esencia del trabajo, la cual presenta un show en la fuente de trabajo. En éste caso el empresario deberá aumentar el salario del filarmónico en un 50% hasta el 100%, siempre y cuando la actuación de éste nuevo trabajo tenga límite de una hora y este dentro del tiempo de su periodo de trabajo, teniendo derecho en igual caso a un descanso por la realización de dicha actividad.

Existían ciertas empresas que desde años muy anteriores tenían trabajando para ellas a miembros del sindicato que solicitaba de ellos la firma del contrato-colectivo, en base al artículo 43 de la Ley Federal del trabajo, pudiendo el patrón firmar convenios temporales de tres o cuatro meses, saliendo altamente perjudicados los músicos que tenían bastante tiempo de laborar en la empresa, por lo que el sindicato les impuso a los empresarios pagar una compensación proporcional al tiempo que estuvo trabajando el músico para ellos, tomando como base la cantidad de 5 días por cada tres meses de trabajo, resultando

de esto, que el trabajador que tuviera cinco años de antigüedad, tenía derecho a cien días de sueldo como indemnización, en razón que solo iba a tener trabajo en la empresa por tres meses a partir del momento que la empresa firmará el contrato colectivo.

Lo percibido por el trabajador músico por la actividad que desempeña en el centro de trabajo, no le es suficiente para subsistir, tomando en consideración esta situación se le obliga a los empresarios en las cláusulas de estos contratos a pagar por su cuenta la prima del 5% sobre los salarios de los filarmónicos por concepto de cuotas sindicales, así como el dos por ciento por ingresos — mercantiles, que en la actualidad es el 4%, logrando así que el salario del músico no sea mermado, siguiendo la misma idea que el legislador estableció en el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo: "El salario mínimo no podrá ser objeto de compensación o descuento", considerando que lo recibido por el músico es la cantidad mínima para satisfacer las necesidades normales de él y de sus hijos, así como para la educación y los placeres honestos de ellos.

En el contenido de éstos contratos se obliga también al patrón a entregar la cantidad de \$10.00 mensuales por cada músico que presta sus servicios en la empresa, al sindicato para que éste los destine a los servicios sociales que se proponga, encontrándose entre ellos el de clínica, el de fondo de retiro, etc.

La Ley del Seguro Social manifiesta, que será obligatorio: "asegurar a los trabajadores que presten-

a otra persona un servicio en virtud de un contrato de "trabajo".

Estos contratos colectivos no pueden hacer la exclusion que hacia el contrato colectivo firmado por la "XEW y XEWW", en tanto que el trabajador músico presta sus servicios a otra persona, entonces el patrón si tiene la obligación de inscribir a los filarmónicos que prestan sus servicios en la empresa, en el Seguro Social, del mismo modo se establece en estas normas que el patrón está obligado a pagarle al trabajador músico el sueldo completo cuando éste se encuentre imposibilitado de prestar sus servicios por enfermedad no profesional.

La norma aquí mencionada se encuentra por encima de la Ley del Seguro social, en tanto que ésta manifiesta en su artículo 51, lo siguiente:

"En caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

. Fracción II.-Un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo, y que será pagado a partir del séptimo día de la incapacidad y hasta 23 semanas."

Artículo 52.-"El subsidio en dinero se otorgará conforme a la siguiente tabla:

GRUPO	SALARIO DIARIO		SUBSIDIO DIARIO
	más de	hasta	
I.-	\$1.00	\$0.35
II.-	\$ 1.00	\$2.00	\$0.60
III.-	\$ 2.00	\$3.00	\$1.00

IV.-	\$2.00	\$4.00	\$1.40
V.-	\$4.00	\$6.00	\$2.00
VI.-	\$6.00	\$8.00	\$2.40
VII.-	\$8.00	\$10.00	\$3.60

Como se desprende de la tabla antes anotada -- el trabajador sólo obtiene de parte del Seguro Social un 35% de lo que recibía normalmente, teniendo una merma del 65% respecto de su salario, produciéndose verdaderos perjuicios en el aspecto económico en la familia del músico, situación que fué analizada por el sindicato de trabajadores de la música, obligando al patrón a otorgar el 65% restante.

Como estipulaciones voluntarias con obligación para el patrón se encuentran la de otorgar como sobresueldo, cinco pesos diarios al delegado sindical para gastos que se originen por concepto del transporte, así mismo se le impone al patrón pagar el sueldo íntegro del trabajador músico cuando éste falta a la fuente de trabajo por prestar alguna función que le imponga el sindicato.

oooooooooooooooooooooooooooo

T E R C E R

C A P I T U L O

EXAMEN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS FIRMADOS
ENTRE EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE
LA MUSICA Y DIVERSOS EMPRESARIOS DESPUES DE
1970.

Cláusula No tres: "Con objeto de evitar que intermediarios, agentes, promotores, etc., obtengan participación económica de los trabajadores músicos, la empresa con tratará directamente con el director del grupo u orquesta de que se trate, con el visto bueno del sindicato al o a los grupos de trabajadores músicos que necesiten, en la inteligencia de que si se comprueba que ha habido participación por algún concepto mencionado, la misma se obliga a pagarle al sindicato, para que éste lo reitere a los compañeros afectados, solicitando en lo subsecuente la contratación por instrumento, por género de música que requiera y no por nombre de persona o conjunto."

Dentro del ambiente musical existen determinadas personas que se dedican a "controlar" músicos, llamándose intermediarios, agentes o promotores.

+(48) Intermediario.-La intermediación ha sido una de las actividades más innobles porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, pudiendo decir que la mercancía es el hombre mismo el mercader que compra mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin intervención ni inversión obtiene una fácil y elevada plusvalía".

+(48) MARIO DE LA CUEVA.-Obra citada.-Pag.158.

En el caso musical, al cual nos estamos refiriendo, el intermediario obtiene una ganancia notoria en comparación a la obtenida por el trabajador filarmónico—quién realiza una fuerte inversión en aparatos, así como también dedica bastante tiempo al ensayo y perfeccionamiento, cobrando el primero una plusvalía que en ocasiones llega al 75%.

La comisión estudió la conveniencia de suprimir la figura, pero le saltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en lo futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidades a los empresarios.

Dentro de la música resulta ésto por demás fácil, en tanto que el intermediario dejaba de serlo de una manera bastante sencilla, forma que a continuación redactaré: En lugar de insertar en un contrato que la parte contratante era el señor empresario, manifestaba en dicho acuerdo de voluntades que el empresario iba a ser él mismo, por lo tanto surgían obligaciones entre él y los filarmónicos, dejando a un lado a los verdaderos empresarios, no surgiendo en ningún momento responsabilidad entre los músicos y los verdaderos contratantes.

El intermediario les pagaba a los trabajadores músicos una determinada cantidad de dinero y posteriormente se dirigía con el empresario a firmar un contrato de prestación de servicios profesionales en el cual se obligaba a presentar a esa misma orquesta con un precio más elevado, surgiendo el vínculo jurídico entre el in-

termediario y empresario.

Mediante la forma antes descrita el intermediario deja de serlo, pasando a ser una verdadera empresa - en tanto que él directamente contrata los servicios del-trabajador músico. Debemos dejar aclarado la distinción - existente entre intermediario y comisionista, siendo el - segundo un mandatario, o sea persona que ejecuta actos - por cuenta del mandante que éste le encarga.

El mandatario o comisionista en el desempeño - de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas- del mandante, y en ningún caso podrá proceder contra dis- posiciones expresas del mismo.

Conforme al artículo 2562 del Código Civil vi- gente el man-datario o comisionista deberá consultarle - siempre que lo permita la naturaleza del negocio, sino fue- ra posible la consulta o estuviere el comisionista auto- rizado para obrar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, cuidando del negocio propio.

El artículo 2549 del Código Civil vigente, mani- fiesta que solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente, siendo la comisión los ho- norarios que cobra el mandatario por la realización de - los actos en los cuales no se exige la presentación per- sonal del interesado, debiendo estar acordado previamente entre ellos. Entre el músico y el comisionista existe un- contrato previamente establecido, resultando de ello que- la figura del intermediario sea más nefasta que la del - comisionista o mandatario en tanto que éste acuerda siem

pre con el director de la orquesta cual va ser el porcentaje que cobrará por la prestación de sus servicios, no haciendolo así el intermediario.

Volviendo a la figura del intermediario, la Ley de 1931 contenía una definición que esta en el artículo-12 de la legislación actual: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que preste un servicio a un patrono."

La Ley al respecto tiene un defecto en tanto que el intermediario que contrata se convierte en empresario, saliendo de la figura a la cual menciona el artículo referido, debiendo manifestar que el intermediario sólo debe intervenir en la contratación, poniendo en contacto las dos partes de la relación laboral que son: Patrono y trabajador, y en ningún momento debe entenderse que el intermediario contrata, solo es un puente de unión.

El maestro Mario de la Cueva dice: +(49)"En el texto transcrito aparece el término contrato lo que no tiene porque llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación laboral." En efecto, la intermediación es la actividad de una persona que pone en contacto unas personas con otras.

+(50)"INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.-Los requisitos que señala el artículo 50(12) de la Ley Federal del trabajo, para considerar como intermediario."
+(49).-MARIO DE LA CUEVA.-Obra citada.-Pag.514

+(50).-JURISPRUDENCIA: Apéndice de 1917-1965, 5a parte -tésis.91, Pag.100.

pre con el director de la orquesta cual va ser el porcentaje que cobrará por la prestación de sus servicios, no haciéndolo así el intermediario.

Volviendo a la figura del intermediario, la Ley de 1931 contenía una definición que esta en el artículo-12 de la legislación actual: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que preste un servicio a un patrono."

La Ley al respecto tiene un defecto en tanto que el intermediario que contrata se convierte en empresario, saliendo de la figura a la cual menciona el artículo referido, debiendo manifestar que el intermediario sólo debe intervenir en la contratación, poniendo en contacto las dos partes de la relación laboral que son: Patrono y trabajador, y en ningún momento debe entenderse que el intermediario contrata, solo es un puente de unión.

El maestro Mario de la Cueva dice: +(49)"En el texto transcrito aparece el término contrato lo que no tiene porque llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación laboral." En efecto, la intermediación es la actividad de una persona que pone en contacto unas personas con otras.

+(50)"INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.-Los requisitos que señala el artículo 50(12) de la Ley Federal del trabajo, para considerar como intermediación-+(49).-MARIO DE LA CUEVA.-Obra citada.-Pag.514

+(50).-JURISPRUDENCIA:Anéndice de 1917-1965, 5a parte -tésis.91, Pag.100.

rio a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél subcontrata con otra persona la realización del trabajo, en tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuando porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento!"

La jurisprudencia antes anotada, fundamenta más aún la tesis que sostengo en relación a los intermediarios. El intermediario es una figura menos regulada, en tanto que éste puede cobrar al verdadero empresario lo que éste considera conveniente, obteniendo de su trabajo la diferencia existente entre lo que paga al músico (trabajador) y lo que él cobra al empresario (Patrón), esto es sin tener ninguna responsabilidad ni con el trabajador músico ni con el patrón, en tanto que el no firma el contrato de prestación de servicios profesionales. El comisionista se encuentra más regulado en razón que actúa a nombre y representación de otra persona, del cual le asisten responsabilidades.

El maestro Mario de la Cueva continua: "Pero la Ley vieja se quedó en la simple definición, en tanto la nueva consideró el inicio de la prestación de trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa, a la situación jurídica objetiva, creandose de esto el artículo 14 del que brotan los principios fundamentales siguientes:

A).- En su parte introductoria establece, que es una de las finalidades esenciales de la reglamentación

que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por "las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados". (Esta misma parte de la Ley se transcribe en algunos de los contratos colectivos de trabajo, enunciándose de la siguiente manera: "En la inteligencia de que si se comprueba que ha habido participación alguna por el concepto mencionado, la empresa se obliga a pagar al trabajador, por medio del sindicato, lo que el intermediario haya recibido por la prestación de los servicios profesionales del filarmónico).

B).- La fracción I del precepto invocado, contiene la misma fuerza introductiva y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo. (Los trabajadores músicos que lleguen a la empresa a través de un intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten actos similares en la empresa o establecimiento, norma ésta, destinada a evitar la desigualdad del tratamiento por lo tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les aplique integralmente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa)

C).- La fracción II dice: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores". Esta es una aplicación del mandato constitucional que previene: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito

para éstos. La Constitución es reglamentada por la Ley - Federal del Trabajo, manifestando en la misma, la crea-----
ción del servicio público del empleo equivalente a la -
bolsa del trabajo, que actualmente existe en la Secretaría
de Trabajo y Previsión Social.

El fin de esta autoridad es abrir posibilidades
de trabajo al mayor número de trabajadores para la ocu-
pación de los sub-empleados o de los desocupados tal y -
como lo estipulan los artículos 537 párrafo II: "Los sis-
temas privados de colocación de los trabajadores no pe--
drán perseguir fines de lucro y sus servicios serán gra-
tuitos para los trabajadores".

Las empresas que den acceso a los intermedia-
rios tiene dos sanciones, que son:

A).- En el caso de que se compruebe la existen-
cia de un intermediario, estas tendrán la obligación de -
reembolsar la cantidad que éste cobró por dicha activi--
dad. Cuando el músico este sujeto a un intermediario, debe
rá acudir ante el secretario de conflictos para hacerle-
saber esta situación, quién tiene como funciones:

1).- Conocer de los conflictos que le sean tur-
nados por el Comité Ejecutivo .

2).- Resolver los conflictos de que conozca, dea-
cuerdo con las instrucciones recibidas del comité ejecu-
tivo, ajustandose en todo caso a lo que sobre el particu-
lar previene el Código Laboral, contratos colectivos de -
trabajo vigentes y precedentes legales establecidos.

3).- Representar a la agrupación judicial o ex

tra judicial con amplias facultades para otorgar los poderes que correspondan a la Secretaria a su cargo, substituir estos o revocarlos si los juzga pertinentes.

4).- Representar al sindicato ante las autoridades del trabajo, las empresas, etc. En ausencia del Secretario General y previa autorización de éste hacerle mención de lo sucedido al respecto. En el caso concreto de intermediario, el secretario de conflictos deberá llamar al gerente de la empresa para hacerle saber las violaciones en que ha incurrido.

B).- La segunda sanción que se impone a las empresas es: "La contratación en lo futuro se hará por instrumento o por género de música y no por nombre de persona o conjunto".

Claúsula número cuatro: "El presente contrato colectivo de trabajo se celebra por tiempo indefinido y será revisable en los términos de Ley"

De ésta cláusula se desprende lo siguiente:

Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre el sindicato único de trabajadores de la música con varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en las empresas que han firmado dicho contrato, debiéndose establecer además la duración de ellos conforme al artículo 391 fracción III, pudiendo ser por tiempo indeterminado o por obra determinada. En el 100 % de los casos examinados se estipula que la duración de la rela---

ción laboral existente entre el sindicato y empresa será por tiempo indeterminado, pero por lo que respecta a la - - - - - relación de empresa-trabajadores filarmónicos, esta será por el tiempo que convengan las partes entre si, con la aprobación del sindicato, llamandose a éste acuerdo de voluntades , convenios temporales.

Los contratos colectivos de trabajo firmados - entre las partes antes mencionadas, serán revisables conforme al artículo 397 de la ley, que dice: "La solicitud - de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes de:

I.-Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.-Del transcurso de dos años, si el contrato - por tiempo determinado tiene una duración mayor.

III.-Del transcurso de dos años, en los casos de - contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada. Dentro de ésta fracción esta contenido el término para la revisión de los contratos colectivos examinados.

Los convenios temporales tienen una duración - de 30 días en un 30%, pero en algunos otros se estipula una duración hasta por tres meses, pudiendo llegar hasta 6 meses, encontrandose entre estos últimos el examinado y que pertenece al cabaret "Arena".

A pesar de no encontrar fundamento jurídico -- que sostenga lo manifestado en las siguientes líneas, -- quiero exponer , fundandome sólo en la justicia (dar a cada quien lo suyo), lo siguiente:

I.-Prohibir los convenios temporales que tengan una duración de treinta días, en razón de que no es justo que sólo se tenga por un tiempo muy corto, trabajo-seguro en una fuente de trabajo.

La idea de aumentar el periodo de tiempo de contratación al músico la expuse al secretario de conflictos del sindicato de filarmónicos, quién tiene a su cargo la discusión del contrato colectivo con las empresas, diciendo éste: "No es posible imponer a los patrones que firmen convenios temporales normás de treinta días en tanto que se cerrarían las puertas para que los músicos tuvieran trabajo en esa fuente". La proposición mia se hace consistir en: Deberá contratarse a los trabajadores músicos por un periodo no menor de ciento veinte días, resultando así que por tres trabajos que tenga durante el año éste, podrá vivir desahogadamente en el año. Pero si se acepta solo los convenios temporales por treinta días, el músico necesitará buscar doce veces trabajo, para poder subsistir durante los 365 días.

II.- Prohibir los convenios temporales que tengan una duración mayor de ocho meses. Esto tiene a la mayor rotación que deben tener los filarmónicos, además que también no es justo que unos músicos tengan siempre trabajo seguro y otros aspiren a ocupar esas plazas que los otros no dejan. Los músicos podrán volver ocupar esa plaza, pero tienen que dejar dos periodos de ocho meses como intermedio.

III.- Los contratos por obra determinada solo por

drán autorizarse por siete presentaciones.

En resumen queda determinado que el empresario podrá optar solo por dos tipos de contrataciones:

A).- Contrato por obra determinada (Con una duración de siete presentaciones como máximo)

B).- Convenios temporales. (con una duración mínima de 120 días y máximo 240)

El empresario se opone a los convenios temporales con duración de 120 días , como mínimo, en razón a la naturaleza del espectáculo que necesita siempre "caras nuevas" para el mejor desarrollo.

Pero independientemente de la defensa que oponen los patronos, la gente en un periodo de cuatro meses por lo regular asiste tres o dos veces a presenciar ese espectáculo, tiempo que no es suficiente para desagradar a las personas que visitan esa fuente de trabajo, teniendo además el músico la necesidad de superarse para evitar que en este periodo cansé al espectador o visitante.

"La empresa avisará con diez días de anticipación la prórroga o terminación de los convenios temporales, y en caso de no hacerlo dicho aviso, se entenderá que la empresa tácitamente está prorrogando los convenios temporales por un tiempo igual al que fue realizado".

En esta cláusula se encuentran dos ganancias sindicales, que son :

Primera: Se nulifica el artículo 305 de la ley en tanto que a pesar de no ser aplicable el artículo 39 a los trabajadores músicos, el sindicato sanciona al pa--

trón por su "olvido" de no avisar con anticipación la ter-
-minación del convenio temporal, a seguir manteniendo en-
la fuente de trabajo a los filarmónicos a su cargo.

Segunda.- Se impone al patrón dar aviso al --
sindicato contratante con anticipación de 10 días, para --
que éste pueda escoger quienes serán los artistas que en-
trarán a trabajar en esa fuente de trabajo, controlando --
así con mayor eficacia el desarrollo de la actividad en-
la empresa.

Cláusula No 6.- "La empresa se obliga en los
casos de traslado o de cualquier forma de enajenación, --
a dar aviso al sindicato contratante en forma oportuna".
Esto es la sustitución de patrón.

+(51) "El término sustitución del patrono -
manifesta que la transmisión de la propiedad de la empre-
sa, tomada ésta como la unidad económica de producción de
biene o servicios no afecta ni disuelve en forma alguna-
las relaciones laborales."

Lo manifestado en ésta cláusula lo introducía
ya la Ley anterior en su artículo 35, pasando a la legis-
lación actual con el cambio de la noción del contrato --
por el de relación de trabajo y con la adición que fija-
el término a partir del cual el patrón sustituido deja--
de ser solidariamente responsable con el sustituto. (6 me-
ses).

+(52) "Si la relación de trabajo es una situa-

ción jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón por la prestación de un trabajo y si posee la característica de la estabilidad que únicamente puede resolverse por la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente por la del patrón, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias que impidan el funcionamiento de la empresa. La sustitución no podrá afectar las relaciones laborales porque ello equivaldría a poder disolver las relaciones por un acto unilateral de voluntad que en éste caso sería del patrón, cuestión que rompería con el principio de estabilidad del trabajador, y lo que es más grave; colocaría a la voluntad del empresario por encima de los principios fundamentales de estatuto laboral, y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y su futuro."

¿Porque en los casos de sustitución de deudor no se exige la conformidad de los trabajadores en los mismos términos que se hace en el artículo 2051 del Código Civil?

En el intercambio de opiniones se dijo que a diferencia de la relación de acreedor deudor, que era de naturaleza puramente subjetiva, la relación de trabajo correspondía a una situación jurídica objetiva, en virtud de la cual la relación principal se daba entre el trabajador y la empresa; pero se hizo notar de inmediato que la relación subjetiva no desaparecía porque solamente el propietario de la empresa era responsable ante los trabajadores no con los bienes de la unidad económica, sino --

con todos los que formaban parte de su patrimonio. La comisión decidió no obstante mantener los principios de la Ley de 1931, porque la vida de la empresa es una cuestión social y económica distinta de la simple relación entre acreedor y deudor, porque el derecho mexicano no prohíbe la enajenación de las empresas, y porque la exigencia de la conformidad de los trabajadores sólo podría hacerse valer en los casos de empresas de propiedad de una persona física, ya que en la hipótesis de las personas morales o jurídicas, será suficiente la cesión de acciones o de las partes sociales. La Ley nueva introdujo un requisito que no apareció en el año de 1931: El patrono sustituido o el sustituto deben poner en conocimiento de los trabajadores la sustitución, a fin de que éstos puedan, dentro de un término de seis meses señalados, ejercitar las acciones que tuvieran en contra de cualquiera de los patronos, o de los dos, disposición que sirve para mantener la responsabilidad del patrón sustituido por todas las obligaciones que hubiere contraído.

Cláusula No 7.- "Para ingresar al servicio de la empresa en cualquiera de las especialidades contenidas en éste contrato se requiere de los siguientes elementos:

- a).-Ser socio activo del sindicato
- b).-Tener la edad que la Ley requiere.
- c).-Para reingresar al servicio de la empresa se requiere que el sindicato esté de acuerdo con ello.

La enunciación de: "Las especialidades de trabajo", es incorrecta ya que en sí el trabajo que desarrolla el músico es una especialidad tal y como lo estipula el artículo 181 título VI del Código laboral, siendo el calificativo usable en los contratos colectivos es: Categoría.

El género es la especialidad de músico y la diferencia específica, la categoría de éste.

El estudio referente a la especialidad se realizará en el cuarto capítulo de esta Tesis, para dejar establecido, lo siguiente: El músico es un trabajador especializado.

Entre los requisitos de la cláusula 70.- se encuentra: "Ser socio activo."

El artículo 37 de los estatutos del sindicato establece la siguiente clasificación:

- A).- Socios meritorios.
- B).- Socios activos.
- C).- Socios administrados.
- D).- Socios nacionales de paso.
- E).- Socios extranjeros.

Todos estos se sujetarán a las reglamentaciones respectivas y acuerdos de asambleas.

A).- De los socios de nuevo ingreso (meritorios)
El socio meritorio tiene derecho a gestionar su cambio a socio activo después de un año de haber ingresado al sindicato comprobando haber cumplido con todas las obligaciones establecidas en el presente estatuto, haber bser-

vado buena conducta dentro del sindicato, presentado certificado médico del mismo donde compruebe su estado de salud y, si a juicio del comité se han cubierto los requisitos mencionados, se le otorgará una credencial como socio activo a partir de la fecha en que se le extienda la documentación respectiva. Mientras tengan la calidad de socios meritorios no podrán trabajar diariamente sino sólo en los trabajos de carácter eventual que no excedan de ocho días; solamente se les otorgará los servicios de clínica y de herencia, de acuerdo con lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Comentario.- ¿Es correcto prohibir a los miembros meritorios que trabajen en un solo lugar por más de ocho días?

Esta prohibición no está fundamentada en la cláusula de admisión en tanto que solo se hace mención a la posibilidad que tiene el patrón de aceptar trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, sin embargo, en ella no se establece que deban llenar una serie de requisitos impuestos por el propio sindicato. En este caso, los socios meritorios no tienen la situación jurídica de socios, sino que son personas las cuales tratan de estar en el sindicato, y que están a prueba durante el tiempo de 365 días.

En las pláticas que tuve con algunos maestros del sindicato pude entrever que la razón por la cual se les prohíbe, a este tipo de músicos, trabajar por más de 8 días en un solo lugar, es el deseo de superación y prepa-

ración que debe tener esta clase de filarmónicos, que por lo regular son sujetos que en conocimientos musicales se encuentran bajos, teniendo pésima calidad musical. Con esta imposición se trata de proteger al mismo sindicato, - quien exige así una mayor preparación musical a sus agremiados.

De lo anterior se desprende lo siguiente: El músico meritorio tiene la obligación de elevar su nivel académico musical, para formar parte no solo en un grupo - determinado, sino en cualquiera orquesta que solicite sus servicios, teniendo un plazo de 365 días para hacerlo.

Los "Socios Meritorios", desde el punto de vista jurídico no son socios propiamente, sino son aspirantes a serlo .

d).- Socios de nuevo ingreso.- (Activos). Los socios de nuevo ingreso que sean hijos de miembros activos del sindicato tienen derecho a ingresar como socios-activos, con derecho a trabajar diariamente en las diversas fuentes de trabajo, sin limitaciones de temporalidad. En esta calidad de socios activos de nuevo ingreso, quedan sujetos a lo que establece los reglamentos de clínica, herencia, etc., de acuerdo con la antigüedad que vayan teniendo; además tienen derecho y obligación de asistir a las - asambleas generales, ordinarias y extraordinarias del sindicato, así como cumplir con las normas que establece el artículo 30 del presente estatuto.

c).- Socios administrados.- Es aquí el miembro que debe llenar los siguientes requisitos:

1.-Solicitar por escrito y personalmente su ingreso o reingreso al sindicato que debe estar avalada por dos socios activos en la organización.

2.- Pagar una cuota por concepto de inscripción.

3.- Comprobar estar apto para el trabajo como músico, solicitud que quedará sujeta al estudio, para aprobación o rechazo del comité ejecutivo.

4.-Tener 45 años de edad"

Al examinar ésta cláusula No7 de los contratos colectivos se observa que les falta insertar en ellos a los miembros administrados, ya que solo se hace mención a que podrán prestar sus servicios en las empresas, siempre que tengan la calidad de socios activos.

Como requisito B se impone tener la edad que la Ley requiere.

El Código Laboral dice en su artículo 22.-"Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo."

¿Cuál es el origen histórico que se siguió para poder determinar que se prohibiera la utilización de los menores de 14 años?

En los albores del siglo pasado era indispensable prohibir el trabajo de los niños, ya que se corría

el riesgo que no se desarrollaran correctamente, tanto física como mentalmente. Llegó tanto la mezquindad de los hombres para hacer trabajar a todas las personas, que durante el periodo el periodo de la dictadura del General Díaz, se dictó un célebre laudo arbitral que se anunciaba de la siguiente forma: "No se admitirán a los menores de 7 años". Por lo que se puede ver la gran preocupación de los padres en tanto la demanda que tenían las personas de corta edad que en razón a sus pocas necesidades - la mano de obra de ellas resultaba más económica.

En los años 1916-1917, los diputados constituyentes sabidos del famoso laudo arbitral, prohibieron el trabajo a los menores de 12 años. Pronto ésta edad límite fué superada en la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), de donde se fijó la edad mínima de 14 años en 1919. Los médicos mexicanos así como los maestros del Derecho sintieron la necesidad de corregir el artículo de la Ley anterior, en tanto se permitía el trabajo de los niños de 12 años con la aprobación de los padres o representante legal, quedando también establecido en dicho artículo que a falta de las personas mencionadas el contrato de trabajo podrá ser autorizado por el sindicato al cual pertenezca el menor o en su defecto la junta de conciliación y arbitraje, autoridad política respectiva, quedando claro que los chicos de 12 años podrían celebrar contrato de trabajo. En la iniciativa de la reforma constitucional del presidente López Mateos de diciembre de 1961 se propuso se ele-

vara el límite a los 14 años, a fin de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios. La reforma aprobada en noviembre de 1962 expresaba en la fracción III de la declaración: "Queda prohibido la utilización de los menores de 12 años", cuestión que se reprodujo en el artículo 22 de la Nueva Ley.

Una de las causas por las que se originan la - diserción escolar es que los menores prefieren irse a trabajar y ganar dinero en lugar de estudiar. Esta causa fue estudiada, pero también se veía la necesidad que originaba que el menor abandonara sus estudios, por lo que la comisión comprendió las dos caras del asunto, manifestando en su artículo 22 de la Ley actual: "No podrán utilizarse el trabajo de los menores de 16 años que no hubieren terminado su educación obligatoria (Primaria) salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio haya compatibilidad entre sus estudios y el trabajo".

Por lo que se refiere a la edad respecto al - sindicato: desde los 14 años puede el trabajador formar parte del sindicato, pero no así de la dirección, debiendo tener por lo menos la edad de 16 años, como lo estipula el artículo 372 fracción II del Código Laboral.

Cláusula Novena.--"La empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores músicos a su servicio, lugares seguros, adecuados dentro del establecimiento que reunan condiciones de higiene y comodidad, tanto para el-

trabajo como para los descansos o intermediarios, debiendo ser seguros para guardar sus instrumentos".

Esta obligación contenida en el artículo 132 -fracción IV de la Ley, referido a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 132.-"IV.-"Proporcionar local seguro y para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro."

"El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite teniendo la obligación de extenderse recibos de los instrumentos que salen y entran a la empresa o establecimiento".

Esta necesidad surgió en los años 40s, cuando los centros de trabajo eran cabarets de segunda y tercera categoría, lugar donde había clientes (Hampones), los cuales tenían una serie de complejos los que originaban el carácter destructivo de éstas personas, no interesandoles nunca el cuidado de los instrumentos de los trabajadores filarmónicos.

En algunos centros de trabajo el empresario, al cual no le interesaba el músico sino su clientela, confiaba a los trabajadores un camerino consistente en un cuarto lleno de insalubridades, lugar donde guardaban sus instrumentos y recuperaban sus energías gastadas durante el —

tiempo de su actuación, el sindicato ha impuesto a la parte patronal la obligación de proporcionar un lugar seguro, limpio y cómodo.

Una de las cláusulas que se insertan en los — contratos colectivos, va dirigida a la responsabilidad — que tiene la parte empresarial de vigilar el comporta— miento no sólo de los filarmónicos sino también de sus — clientes, los cuales después de ingerir algunas copas se— sienten con un poder de mando sobre-natural, óucriendo ha— cer y deshacer a su gusto, molestando e injuriando casi — siempre al trabajador que desempeña su actividad.

El músico, persona acostumbrada a tratar con es— te tipo de personas, ignora las amenazas e injurias que — le proyectan éste tipo de clientes pero en algunas oca— siones se hace tan impertinente el sujeto que impide el— funcionamiento y las actividades del show y de los filar— mónicos. En razón de ello se han creado cláusulas como la siguiente: "Si se suspenden las actividades por causas a— jenas a la parte empresarial y a los trabajadores, esta — obligada la primera a cubrir los salarios de los traba— jadores músicos en un 100%".

En años anteriores el empresario no les otor— gaba ningún sueldo, en tanto que éste manifestaba que por su propia voluntad el trabajador había abandonado el tra— bajo, y como la Ley de 1931 no le protegía era responsa— ble el trabajador de abandono de trabajo, teniendo así e— lementos suficientes para poder rescindir la relación la

boral existente. En la actualidad las ganancias sindicales han logrado proteger al músico a tal grado que imponen al empresario pagar daños y perjuicios que se le ocasionen al trabajador, cuando una persona en estado de embriaguez molesta, lesiona a éste o a sus instrumentos .

HORAS DE TRABAJO, TIEMPO EXTRA, DESCANSOS Y DIAS FESTIVOS.

La jornada de trabajo de los filarmónicos en los contratos colectivos examinados oscila entre 4 a 5 horas en los lugares que se mencionan a continuación: Restaurants, Bares, salones de fiesta, cabarets. En la industria Cinematografica, la de radiodifusión y la televisión, se les paga al músico por el número de horas que prestan sus servicios.

La jornada de trabajo es totalmente diferente a los periodos de presentación, aunque la primera comprende a la segunda, siendo la jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, el segundo es el tiempo que el músico esta en el estrado desempeñando su actividad.

La jornada de trabajo del músico se divide en dos periodos siendo uno de ellos la presentación, el cual debe tener una duración igual al periodo de descanso.

La comisión hizo que el trabajador disfrutara de las fiestas en compañía de su familia, esto por razones familiares y sociológicas, en la Ley del Trabajo de

1931 se estableció solo cuatro días de descanso obligatorio a diferencia del actual en donde se agregan otros -- cuatro días más, llegando a un total de 8 días, que son: -- 1o de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o de Mayo, 16 de -- septiembre, 20 de noviembre, 1o de diciembre (de cada seis-años), 25 de diciembre.

En algunos contratos se añade el 18 de mayo y el 22 de noviembre. Unos empresarios se oponen a otorgar el día 20 y 22 de noviembre consecutivamente, por lo que piden al sindicato que el día 22 de noviembre (Día del músico) lo otorgaran en otra fecha distinta, escogiendo de -- común acuerdo el día que lo reemplazaría.

La ley no establece en sus numerales el supuesto caso de coincidencia de un día de descanso obligatorio y el descanso semanal, pero existe una jurisprudencia que dice:

+(53) "SALARIO EN LOS DIAS DE DESCANSO COINCIDENTES.-Aún cuando con un día de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la Ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que éste pueda subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que son -- coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base pa

+(53).-Apéndice 1917-1955, 5a parte. Tesis 144, pp 138 y s.

ra decretar un doble pago en favor del trabajador".

Los contratos colectivos de trabajo de los artistas músicos, se establece que si se llega a coincidir lo anteriormente mencionado, el patrón esta obligado a pagar triple en caso de que éste preste sus servicios en - la empresa.

Critico esta situación en virtud de que, si se trata de una verdadera ganancia sindical debe recibir el trabajador un salario cuádruple, en base a que los abogados del sindicato tratan de separar el día de descanso - semanal del día de descanso obligatorio, como se pude observar en el párrafo anterior.

El salario triple que recibe el filarmónico - le corresponde por trabajar el día de descanso obligatorio. Si los abogados de la parte sindical quieren reali--zar una verdadera ganancia sindical deben llevarla hasta el final, no quedandose solo en la separación del descanso semanal del descanso obligatorio, deben cobrar un salario cuádruple, triple por trabajar el día de descanso o--bligatorio y uno más por el día de desc nso semanal.

El maestro Mario de la Cueva comenta: + (54) "Son tantos los sindicatos que han logrado que el patrón pague salario doble, que la Ley ha dejado en las manos de los sindicatos esta situación".

V A C A C I O N E S . - " + (55) La declaración de Queretaro no mencionó las vacaciones no obstante

lo cual algunas leyes de los estados, primera-mente la de Durango de octubre de 1922 apoyadas por la idea de que el artículo 123 es únicamente un mínimo de beneficios, incluyeron la institución en sus disposiciones. Dentro del mismo espíritu la recogió la Ley de 1931 en su artículo-82.

LA FINALIDAD DE LAS VACACIONES.-El cuerpo humano necesita tener reposo de algunos días para poder integrarse a su correcto funcionamiento, ya que la rutina -diaria teniendo un solo día de descanso, no le alcanza al organismo para dar un correcto rendimiento, si siempre estamos bajo lo mismo, llega el momento en que la mente se siente cansada y con deseos de visitar algo diferente, distinto, por lo tanto las vacaciones viene a ser una ampliación a los descansos obligatorios y a los semanarios."

Los músicos en su gran mayoría nunca prestan trabajos que tengan una duración mayor de un año, por lo tanto según el artículo 76 de la Ley no crean derechos - para poder disfrutar de su periodo de vacaciones.

La Comisión y la Suprema Corte de Justicia, -resolvieron en el artículo 77 y en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965, el debatido problema de los trabajadores de temporada y de los que prestan discontinuos - sus trabajos , diciendo: "Tendrán derecho a un período a--nual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año"

Respecto a la manera de disfrutar sus vacaciones, existen tres, que son:

A).- Nunca el trabajador podrá tener por lo me nos de seis días continuos de vacaciones. El espíritu de esta disposición es que óndiera descansar y disfrutar de ellas, ya que en un período menor no le alcanzaba al trabajador ni siquiera para salir de la localidad en la cual prestaba sus servicios.

B).- En el caso de los trabajadores que no lle guen a prestar por un año sus servicios en la empresa no drán que se les remunere económicamente en lugar de sus días de vacaciones.

C).- Las vacaciones nunca podrán compensarse con remuneración económica, en el caso de que un patrón - así lo hiciera sera nula esa disposición.

Determinación de la fecha del disfrute.-

A).- A los trabajadores que tengan más de un año de prestar sus servicios en la empresa podrán disfrutar sus vacaciones en los seis meses del año siguiente, conforme al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

B).- Los trabajadores y el patrón de común acuerdo fijarán el día a partir del cual el trabajador empezará a disfrutar de sus vacaciones lo cual se ha vuelto dificultoso, llegando en varias ocasiones a resolver la junta.

En los contratos colectivos examinados, el período de vacaciones oscila entre los seis y quince días, todo esto sin perjuicio del séptimo día.

La Ley estipula seis días por lo menos, resul-

tando que el trabajador disfrute en realidad de siete días en razón de que se añade el séptimo día. Existen patrones que otorgan hasta trece días de vacaciones anualmente, entre las que encontramos, FIESTA PALACE (HOTEL) etc.

Quiero proponer una tabla de días de vacaciones que debe gozar el trabajador músico, debido a la naturaleza de su actividad.

Por un mes de trabajo2 días.

Por dos meses de trabajo.....4 días.

Por tres meses de trabajo.....6 días.

De cuatro meses en adelante le corresponderá al trabajador la parte proporcional de lo pactado entre el sindicato y la empresa, manifestando que el mínimo será de trece días de vacaciones al año.

INTENSIDAD, CALIDAD DE TRABAJO Y PUESTOS DE NUEVA CREACION

El artículo 134 del Código Laboral actual, manifiesta: "Es obligación del trabajador;

IV.-Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Esta fracción es copiada íntegramente por cada uno de los contratos, agregando: "El empresario no podrá exigir a sus trabajadores esfuerzos superiores a su capacidad normal de trabajo, pudiendo esto afectar la salud y facultades de los mismos".

Los salarios de los puestos de nueva creación- definitivos o temporales, se establecerán de común acuerdo entre el patrón y el sindicato, no siendo menor al salario mínimo establecidos en los contratos.

Los trabajadores músicos están sujetos a convenios temporales, en los cuales se fija el tiempo durante el cual el trabajador filarmónico va a prestar sus servicios en la empresa. En algunas ocasiones por descuido o por ignorancia de la parte empresarial se olvida del mencionado convenio, y si después de treinta días no se rescinde la relación laboral, en base al artículo 47 fracción I, el trabajador causará planta. El patrón puede durante este período de tiempo (30 días) dar por rescindida esta sin responsabilidad para él, siempre y cuando existan causas que se encuentren en el mencionado artículo, pero en ningún momento podrá negar la existencia de un contrato de trabajo, conforme a la siguiente ejecutoria.

+(56)"CONTRATO DE TRABAJO. SU EXISTENCIA NO DEPENDE DE LA PRESTACION DEL SERVICIO DURANTE TREINTA DIAS COMO MINIMO.- Carece de fundamento la pretensión de que si un trabajador no ha laborado cuando menos treinta días no ha adquirido el derecho de considerarse como tal, porque en la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición en ese sentido.

¿Que diferencia existe entre un trabajador de planta causada por la inexistencia del convenio temporal y un trabajador de plaza?

+(56).-D-5333/1958, Bertha Alicia Juárez Ramos, 24 de marzo de 1960.

La diferencia es radical: El primero está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado, y el segundo tiene un convenio temporal.

Es importante la distinción antes mencionada, en razón a lo siguiente:

Art. 305.-"Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39."

COMENTARIO.-La naturaleza particular del trabajo de actores y músicos, justifica la excepción al principio general contenido en el artículo 39 de esta Ley, ya que a pesar de que subsista la materia del trabajo no se prorroga la relación laboral, porque podría ser perjudicial tanto a la empresa como a los actores o músicos, la repetición constante en sus actuaciones, salvo notorias excepciones.

Art. 39.-"Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

COMENTARIO.-Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón desista al trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la pró-

rroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de los salarios caídos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue al patrón implica a su vez, un despido injustificado. Tratándose del trabajo de los actores y músicos no se aplica esta disposición de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 305 de esta Ley.

El trabajador filarmónico con plaza, si tiene vencimiento del término, por lo tanto si le es aplicable el mencionado artículo 305.

El artista músico con planta no tiene vencimiento del término, en razón a esto, no le es aplicable el artículo 305, ya que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

CLAUSULA No 19.-"La empresa se obliga a cumplir las suspensiones en el trabajo que solicite el --sindicato para los trabajadores que sean sancionados por el mismo, las suspensiones que ocurran serán sin responsabilidad para la empresa".

En los estatutos del sindicato se establece -cuales son las causas que ameritan la suspensión:

Art. 43.-"Los socios del sindicato que cometan falta que pongan en peligro la estabilidad del contrato colectivo. (Estado de embriaguez, uso de enervantes, agredir o injuriar a personas dentro de la fuente de trabajo)"

Se pone en peligro el contrato colectivo de trabajo, porque el patrón puede rescindir las relaciones la-

borales sin responsabilidad para él, con fundamento en el artículo 47 fracciones I, II, III, V, VII, XIII. Los miembros del sindicato se harán acredores a una suspensión preventiva de inmediato en su trabajo, por el Comité Ejecutivo, quién turnará el caso a la Honorable Comisión de Honor y Justicia para el dictamen final.

"La empresa se obliga, sin tener en cuenta si es justo o injusto esta acción, y aplicará esta cuando se lo sea solicitada por el sindicato contratante". Todo esto - conforme a la jurisprudencia siguiente, así como también - en base al artículo 395 de la Ley en materia.

Art. 395. - "Podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante?"

+ (57). - "SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO A SOLICITUS DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO. - La Ley del Trabajo (Art. 236) sólo autoriza a los patrones a separar a los trabajadores a solicitud del sindicato titular del contrato colectivo, cuando renuncien a ser miembros de éste o sean expulsados del mismo, siempre que en el citado contrato exista la cláusula de exclusión y que el sindicato haya seguido los procedimientos estatutarios correspondientes aprobándose además la expulsión por las dos - terceras partes de los miembros del propio sindicato?"

+ (57) . - AMPARO DIRECTO 4630/63. - "Manufacturas Diana" S.A. 25 de Septiembre de 1964. - Ponente Lic. Manuel Yañez Ruiz. Informe 1964. Cuarta Sala. Pag. 28.

S A L A R I O.

En los contratos colectivos se estipulan sala-
rios que van del mínimo legal establecido, entre los que-
se encuentran los cabarets de infima categoria(4a ó 5a)-
cafes cantantes, hasta \$350.00 o más, diarios por elemento.

Lugar de pago.-El propio establecimiento.

Hora de pago.- En los lugares de pago diario
media hora antes de finalizar las labores.

Día de pago.-Varia de acuerdo al centro de tra-
bajo, pudiendo las em. rezas acordar con los músicos que -
el sueldo lo percibirán cada quince días, en razón de que-
el músico no desempeña una actividad puramente material,
sino intelectual.

Los pagos correspondientes alos días de des-
canso semanal o días de descanso obligatorio se harán el
día anterior habil, en caso de que el día de pago coinci-
da con un día de los anteriormente mencionados, se hará -
éste el día habil anterior.

Estoy en total desacuerdo que el músico per-
ciba por su trabajo, en algunas empresas, el salario míni-
mo legal, debido a que éste no es un trabajador en general
sino especializado y así como en la ley hay un salario-
mínimo para el oficial electricista ajustador de motores
dinamos en talleres de relación de servicio público ó pa-
ra el oficial joyero, de esa misma manera debe implantarse
un salario mínimo profesional para el músico.

Las orquestas o conjuntos que acompañen la -

variedad ganarán un sobre-sueldo del 15% al 50%, por realizar dicha actividad dentro de su tiempo efectivo de trabajo.

Si el trabajador músico tiene que acompañar la variedad fuera de la jornada de trabajo, tendrá derecho a un sobre-sueldo del 100%.

Si el trabajador filarmónico tiene que acompañar una variedad dentro de la jornada de trabajo, pero fuera de su tiempo efectivo tendrá derecho a un sobre-sueldo del 75%.

"La actuación de los cantantes de orquesta o conjunto, no serán considerados como variedad, y por lo tanto no podrán cobrar su parte extra, por el concepto antes señalado".

Esto es por la razón de que la empresa contrata a las orquestas y no al cantante en exclusiva para que sirva como variedad, siendo éste únicamente un elemento más del núcleo orquesta, y no algo auxiliar. Esto se ha discutido mucho no solo entre las mismas orquestas, sino también con los mismos empresarios. El orgullo que poseen la gran mayoría de los cantantes se funda en que son considerados como el centro de atracción de la orquesta o conjunto, de lo que resulta que quieren cobrar más que el propio director, cuestión que resulta por demás imposible, ya que son un elemento más dentro de la orquesta o conjunto y no algo superior a ellos. El cantante no es clasificado dentro de los ejecutantes, sino dentro de un grupo que lleva su propio nombre: Cantantes.

De las cuotas sindicales.-El artículo 37I de la Ley dice;"Los estatutos de los sindicatos contendrán: XII.-Forma y pago del monto de las cuotas sindicales."

Artículo 5I de los estatutos.-"Los miembros del sindicato se obligan a contribuir con las cuotas que a continuación se expresan:A).-Ordinarias(Mensual de \$25.00)

B).-El 5% sobre sus salarios de que disfruten por la prestación de sus servicios, en trabajos de planta si como también en sus trabajos eventuales en todas las empresas que sean controladas por el sindicato.

Esta cuota en ciertas ocasiones es absorbida por la propia empresa, pero en algunos casos el trabajador músico lo paga de su propio salario, siendo esto correcto cuando él tiene como sueldo una cantidad mayor al salario mínimo legal.

El cabaret "Arena" paga sólo una cantidad equivalente al salario mínimo legal, teniendo la obligación - en este caso de proporcionar el 5% la empresa, no pudiendo descontar a los artistas, en base a la prohibición - del artículo 97, que dice;"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de descuentos".

Las cuotas anteriormente mencionadas serán pagadas por la empresa el mismo día en que se lo solicite el sindicato mediante la persona acreditada, que es el delegado sindical, a los cuales se les pagará, \$5.00 como sobresueldo diario y \$8.00 por concepto de gastos de inspección.

P R E V I S I O N
S O C I A L.

No es posible clasificar los contratos colectivos examinados, principalmente por la discrepancia existente entre:

- 1).-CONTRATOS COLECTIVOS CON SALARIOS ALTOS -
PERO CON PREVENCIONES SOCIALES BAJAS.
- 2).-CONTRATOS CON SUELDOS BAJOS PERO CON PRE -
VENCIONES SOCIALES ALTAS.

De lo que se deduce que no siempre las ganancias obtenidas por el sindicato en el aspecto de prevenciones sociales es el mismo, varia conforme a la categoría de la empresa y ubicación de la misma.

"La empresa esta obligada a afiliarse a sus trabajadores al I.M.S.S., si como a pagar la cantidad necesaria para completar su sueldo, de acuerdo al subsidio que pague el Instituto en caso de enfermedad o riesgos no profesionales, todo esto, a fin de que el trabajador perciba siempre integramente su salario, durante todo el tiempo que este incapacitado para desempeñar sus labores, dentro de la temporalidad para la cual fué contratado en la empresa."

En caso de que el trabajador no este inscrito en el I.M.S.S., la empresa esta obligada a pagar al sindicato de los músicos, el 1% o el 1.5% sobre los salarios de sus trabajadores para que éste brinde el servicio de clínica a sus agremiados.

La empresa se obliga a pagar la parte proporcional del sueldo del músico, para que el sindicato de el servicio de clínica, pero además, deberá completar el subsidio del I.M.S.S. hasta que el filarmónico perciba innterramente su salario, no importando si la enfermedad es o no profesional.

Respecto a los trabajadores por obra determinada la empresa debe obligarse a pagar la parte proporcional del servicio de clinica en razón al número de actuaciones que haya prestado.

La empresa se obliga:

1).- A pagar del .5% al 1% de los salarios de los trabajadores para el fonde de herencia, ivalidez del-trabajador.

2).-A pagar la prima para un asegurado destinado a los casos de accidente, con valor de 5 a 15 meses, deacuerdo a la antigüedad que tenga el músico.

3).- A pagar la cantidad de \$200.00 a \$ 300.00 para que el sindicato lo destine en favor de sus agremia dos con temas musicales.

4).-A pagar una cantidad que oscile entre los \$100.00 a\$200.00 mensuales para impulsar la educación de los hijos de los trabajadores músicos.

5).- A pagar a los músicos un día de sueldo-por concepto de indemnización, por cada seis meses de tra bajo.

6).-en casos de que fallezca el trabajador -

músico durante el tiempo que preste sus servicios en la empresa, ésta pagará al sindicato para que a su vez lo haga a sus deudos la cantidad del salario que corresponda a 30 ó 70 días de labores, independientemente de lo que le corresponda por concepto de herencia.

A este respecto se lleva un control en el sindicato en el cual se registra la cotización del músico en el año, la cual va de acuerdo a los lugares donde ha prestado sus servicios y los salarios percibidos por el filarmónico. En atención a esta cotización, cuando fallece el trabajador reciben sus deudos una cantidad de dinero.

7).-La empresa pagará la cantidad de \$110 a \$200.00 mensuales al sindicato para que éste fomente la actividad deportiva entre sus agremiados.

Los incisos 3, 4 y 7 están estipulados en la Ley Federal del Trabajo, como obligación del patrón en el artículo 132 fracción XXV.

El patrón está obligado conforme a la Ley a realizar las deducciones que solicite el sindicato y en caso de no realizar esta actividad contenida en el artículo 132 fracción XXV, podrá el segundo, suspender las funciones musicales en el centro de trabajo, responsabilizándose el primero a pagar los salarios a los músicos aún cuando no se labore, ya que no es culpa del tercero que el patrón no cumpla por lo estipulado en la Ley.

La fracción X del artículo 132 manifiesta que "Es obligación del empresario aceptar que el trabajador-

falta a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre - que se le de aviso oportuno al patrón y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha - del establecimiento".

Se encuentra fundamentado esto en la siguiente jurisprudencia: + (58) "SINDICATOS, DESEMPEÑO DE COMISIONES EN LOS. NO CONSTITUYE FALTAS INJUSTIFICADAS. Tanto los artículo 76 y 77 del contrato Ley de la Industria - Textil del algodón y sus mixturas, como el artículo III, fracción XI, de la Ley , al reglamentar la obligación de - los patronos de permitir a los trabajadores faltar a sus labores para el desempeño de comisiones sindicales."

"La empresa se obliga a no instalar en ningún momento y por ninguna causa aparatos electromecánicos para producir música o aparatos de video, o instrumentos que produzcan el sonido de otros instrumentos (ORGANO, MELO--TRON), que causen desplazamientos a trabajadores músicos".

En los últimos años la electrónica ha abarcado todos los campos de la industria, no saliendo de -- ello, el campo musical. En orden cronológico aparecieron: - La radio, la televisión y como consecuencia de ellos surgen aparatos de una sola etapa, que son: Grabadoras, amplificadores, los cuales son empleados para producir música, - lograndose con ello montar discotecas en donde utilizan música grabada. este tipo de negocios ataca directamente a los filarmónicos, ya que en lugar de crear fuentes de - trabajo para los artistas músicos, las ocupan con anzra--

tos electromecánicos muy usados en países extranjeros.

La cláusula aquí mencionada manifiesta: "Cuando desplazan", por lo tanto debería interpretarse que en esa fuente de trabajo había músicos laborando, y que después instalaron aparatos electromecánicos, por lo que si hubo desplazamiento.

El sindicato de músicos ha logrado que en el Distrito Federal esta cláusula se entienda de la siguiente manera: "Se prohíbe la apertura de discoteques".

"En caso de que se contraten los servicios de filarmónicos extranjeros que no sean miembros del sindicato, la empresa se obliga a pagar a éste la cuota correspondiente que para tales efectos estipula el propio sindicato, pero entendiéndose que en ningún momento esta contratación afectará al número de trabajadores miembros de este sindicato que se encuentren prestando sus servicios en la empresa. En todos los casos por cada músico extranjero que presten sus servicios en la empresa, ésta debe de contratar a dos socios activos de sindicato del sindicato para que actúen alternando con el extranjero, exactamente en el mismo local de actuación."

¿Que es un músico extranjero?

¿Que cuota sindical tienen que pagar las empresas?

¿¿Es legal que por cada extranjero sólo haya dos mexicanos en la empresa trabajando en la especialidad?

EXTRANJERO.- Es aquel que no es nacional, es a

quel sujeto que no pertenece al estado en el cual se encuentra.

Los músicos extranjeros se internan al país de acuerdo con las siguientes calidades y condiciones:

La Ley General de Población dice en su artículo 41.-"Los extranjeros podrán internarse legalmente al país temporalmente de acuerdo con las siguientes calidades:

A).-NO INMIGRANTE.

B).-INMIGRANTE.

Artículo 42.-No inmigrante:Es el extranjero que con permiso de la Secretaría de Gobernación se interna al país temporalmente, dentro de alguna de las siguientes características:

III.- VISITANTE,-Para dedicarse al ejercicio de alguna actividad lucrativa o no, siempre que sea lícita y honesta, con autorización para permanecer en el país -- hasta seis meses, prorrogables por una sola vez por igual temporalidad, exento si durante su estancia vive de sus recursos provenientes del extranjero, de las rentas que éstos produzcan o de cualquier ingreso proveniente del exterior, o para actividades científicas, técnicas, artísticas, deportivas o similares, en que podrán concederse dos prórrogas más.

El músico extranjero se interna al país con la calidad de visitante, pero en algunas ocasiones su tiempo de estancia es mayor que el permitido por la Ley de Población, en estos casos también debe intervenir el sindicato para pedir al Secretario de Gobernación, haga salir

a ese músico extranjero.

La Ley de Población debería de modificarse en lo que respecta al artículo 42, en tanto que en los últimos renglones autoriza que en caso de actividades artísticas (Musicales), el plazo de seis meses podrá ampliarse hasta dos veces más, desplazando éste extranjero a los mexicanos, en razón de que las plazas que están ocupando en los filarmónicos no nacionales, las podrían ocupar los mexicanos, debiéndoles otorgar un plazo de sólo seis meses de estancia en el país.

Es correcto y beneficioso el tener intercambio musical entre los países, pero también debe considerarse un término razonable de 6 meses para que los extranjeros desempeñen sus actividades en el país, los 18 meses que la Ley autoriza, es un tiempo excesivamente largo, siendo en perjuicio de los músicos mexicanos.

Los No inmigrantes, como lo son los trabajadores músicos, deben sujetarse a la Ley de población, y el tiempo que esten en el país no se les computará para el término de 5 años necesarios para cambiar su calidad de INMIGRANTE a INMIGRADO, quedando establecido que el INMIGRANTE es el extranjero que se interna al país con el propósito de radicarse en él, en tanto adquiere la calidad de INMIGRADO. El músico extranjero es la persona que se interna al país en calidad de NO INMIGRANTE para dedicarse a una actividad musical con el fin de lucro.

¿Pueden existir los socios extranjeros?

La respuesta que doy por el momento es que no,

porque para ser considerado como socio extranjero del -- sindicato deberá tener la calidad de INMIGRANTE, ya que -- si se tiene la calidad de NO INMIGRANTE, sólo podrá tener la categoría de socio extranjero de paso, quedando en conclusión que sólo los INMIGRANTES podrán ser socios extranjeros, y como el músico extranjero no llena las características que la Ley de Población requiere, para ser considerado inmigrante solo podrá ser considerado como NO INMIGRANTE, teniendo una sola excepción que es el inciso C).-fracción II.

Características del INMIGRANTE:

A).-RENTISTA.- Es aquel que vive de sus recursos traídos del extranjero. El músico no está clasificado dentro de éste grupo.

B).- INVERSIONISTA.- Es aquel extranjero que invierte su capital en la industria de conformidad con las Leyes nacionales y siempre que esta contribuya al desarrollo económico y social del país. El músico tampoco puede estar así clasificado.

C).-PROFESIONAL.- Para ejercer una profesión -- sólo en casos excepcionales y previo registro del Título -- ante la Secretaría de Educación Pública.

¿Es la actividad musical una profesión o un -- oficio?

Depende de los estudios realizados por el trabajador músico. Si el filarmónico realizó una serie de estudios y estos son reconocidos por una autoridad estatal, debe considerarse al músico como un profesional, pero si --

éste sólo es Lírico, o sea sin haber llegado a obtener de sus estudios un reconocimiento de alguna autoridad estatal, éste tipo de músico no es profesionista.

En resumen.- El filarmónico mientras tenga estudios reconocidos por una autoridad estatal, podrá tener el grado de socios extranjeros, pero si se interna al país como músico Lírico, sólo podrá obtener la calidad de socio extranjero de paso, debiendo tener como máximo 6 meses de estancia en el país.

C U A R T O

CAPITULO

PROYECTO DE LA AMPLIACION DEL CAPITULO XI
TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO PRIMERO.- El presente capitulo es de observancia general en toda la Republica Mexicana.

ARTICULO SEGUNDO.- No se podrá impedir la actividad a ningún trabajador músico, solo con las reservas -- que imponga el sindicato de artistas filarmónicos, quedando establecido que los trabajadores con calidad de meritorios podrán desempeñar su actividad hasta un lapso no mayor que el estipulado para los miembros en general.

ARTICULO TERCERO.- En toda empresa o establecimiento (Teatros, centros nocturnos, radio y televisión), el patrón deberá emplear por cada extranjero en la empresa, dos mexicanos, debiendo pagar al sindicato de músicos, las cuotas sindicales correspondientes al 10% de los salarios que deberían obtener los siete músicos que no fueron contratados, dispensando solo los salarios de los no utilizados.

ARTICULO CUARTO.- El músico es la persona individual que presta a otra física o moral, una conjugación de ritmo, armonía o melodía en forma subordinada, con la dependencia económica y la aportación técnica.

ARTICULO QUINTO.- Las condiciones de trabajo -- en los convenios temporales de trabajo, deben concordar -- con las establecidas en los contratos colectivos vigentes en la empresa. Estos convenios deberán contener:

A).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado ci--

vil y domicilio del trabajador y del patrón.

B).-Duración del convenio.

C).-El lugar de trabajo.

D).-La duración de la jornada.

E).-La forma de pago y el monto del salario.

ARTICULO SEXTO.- La falta del convenio antes--
mencionado convierte al trabajador músico en trabajador--
de planta, después de haber transcurrido 30 días a partir--
de que empezó a prestar su trabajo, pero si antes de éste--
término decide el patrón dar por terminadas las relacio--
nes de trabajo no teniendo algunas de las causales que --
menciona el artículo 47 fracción I, de la Ley Federal del
trabajo, habrá despido injustificado con responsabilidad -
para el patrón.

ARTICULO SEPTIMO.-Para la prestación de servi-
cios de los trabajadores músicos fuera de la República, se
observarán además de las normas contenidas en el artículo
28 de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones siguien-
tes:

A).- La parte patronal deberá dar al músico un
anticipo del 25% de su salario.

B).- Deberá garantizar el transporte de ida y-
vuelta.

ARTICULO OCTAVO.- Los trabajadores músicos por
ser especializados podrán prestar sus servicios en el ex-
terior de la República , con el límite de los catorce años.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

ARTICULO NOVENO.-Las relaciones de trabajo pueden-- ser para obra determinada o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

ARTICULO DECIMO.-Las relaciones de trabajo por obra determinada se harán cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera:

- A).- Salones de baile
- B).-Presentaciones de bailes populares.
- C).-Presentaciones en Radio y televisión o en cualquiera de los centros de trabajo, siempre que las actuaciones no excedan de ocho presentaciones.

ARTICULO DECIMO PRIMERO.- Los contratos por tiempo determinado deberán tener una duración mínima de 120 días y máxima de 240 días.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO.- Si terminado el tiempo por el cual el artista fué contratado, no esta obligado el empresario a seguir utilizando los servicios del trabajador aunque subsista la materia de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO DECIMO TERCERO.- Jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador artista esta a disposición del empresario.

ARTICULO DECIMO CUARTO .- La jornada de trabajo nunca podrá ser mayor de cinco horas, ni menor de dos.

ARTICULO DECIMO QUINTO .- El tiempo efectivo de trabajo es el tiempo durante el cual el músico esta realizando

do sus presentaciones ante el público.

ARTICULO DECIMO SEXTO.- Por cada media hora de trabajo efectivo, el músico tendrá derecho a media hora de descanso, tiempo suficiente para recuperar sus energías.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO.- La jornada de trabajo también comprende las horas de ensayo dentro de la empresa.

ARTICULO DECIMO OCTAVO.- Por cada hora de trabajo efectivo el músico tendrá derecho a un descanso de igual duración al anteriormente mencionado, debiéndose considerar en suma los dos periodos de tiempo, como jornada de trabajo.

ARTICULO DECIMO NOVENO.- Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias especiales, sin exceder de un periodo de igual duración de las anteriores ni de tres veces por semana.

COMENTARIO.- Si el músico actúa turnos de una hora y descansa por periodos de igual duración, sumadas estas dos horas da un aumento en su jornada de trabajo de 2 horas, pero si el trabajador se le impone actuar dos turnos de una hora, más sus dos descansos obligatorios nos da un total de cuatro horas, saliéndose de los límites establecidos por la Ley de la materia, por lo tanto solo se permitirá tocar en efectivo una hora más.

Pero si el músico actúa por periodos de 30 minutos, podrá éste actuar, fuera de su jornada de trabajo, solo dos periodos más.

ARTICULO VIGESIMO.- Las horas extras de trabajo

abarcan no solo las horas de trabajo efectivo, sino también deben computarse las horas de descanso, debiéndose pagar - éstas al doble.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO.- En caso que hubiera excedente en el trabajo de los músicos en sus horas de trabajo tanto ordinarias como extraordinarias, éstas serán pagadas al triple.

DIAS DE DESCANSO.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO.- Por cada seis días de trabajo el músico gozará de un día de descanso con goce - de salario íntegro.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO.- Son días de descanso obligatorio:

- A).- Los establecidos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74, más
- B).- El 18 de mayo. (Aniversario de la fundación del sindicato de músicos)
- C).- EL 15 de septiembre. (Solo para los trabajadores, músicos que prestan sus servicios en la jornada nocturna.)
- D).- El día 22 de noviembre (Día del músico)
- E).- El día 24 de diciembre (igual al inciso C)
- F).- El día 31 de diciembre (igual al inciso c)

VACACIONES.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO.- Los trabajadores músicos gozarán de un periodo de descanso de 13 días de vaca

ciones anuales.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO.- Los trabajadores músicos que presten sus servicios en una sola empresa por el tiempo máximo que este capítulo autoriza, tendrán derecho a gozar del periodo que la Ley otorga por todo un año de servicio.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO.- Los trabajadores filarmónicos no pueden compensar las vacaciones por una remuneración económica, debiendo en todo caso de disfrutar sus vacaciones en los últimos días de prestar sus servicios en la empresa.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO.- Los trabajadores músicos que sean contratados mediante convenios temporales de cuatro meses, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en un solo periodo de tiempo.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO.- Los trabajadores músicos que sean contratados por periodos mayores de 5 meses podrán repartir el goce de sus vacaciones en dos periodos de tiempo.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO.- Los convenios que se realicen para los trabajadores suplentes de los músicos que se encuentren en vacaciones, serán por obra determinada y nunca podrán exceder de ocho presentaciones, por lo que el periodo de vacaciones para los artistas que presten sus servicios por ocho meses, en la empresa, se dividirá en dos periodos.

ARTICULO TRIGESIMO.- Los trabajadores que no tengan contrato por tiempo determinado, tendrán derecho a-

un periodo anual de vacaciones, conforme al artículo vigesimo cuarto de éste capítulo

ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO.- Los trabajadores - músicos que sean contratados por obra determinada quedan- excluidos de este derecho.

S A L A R I O.

ARTICULO TRIGESIMO SEGUNDO.- El salario es la - retribución que debe pagar el empresario al trabajador - músico por su actividad musical.

ARTICULO TRIGESIMO TERCERO.- El salario puede - ser por unidad de tiempo.

COMENTARIO.- En este caso se encuentran los ar- tistas músicos que prestan sus servicios en la radio, la - televisión, grabadoras, etc., los cuales en razón a los al- tos costos que tienen los programas de los anteriormente- mencionados, para los patrocinadores, es obligación del em- presario pagar a los trabajadores por una hora de prestar sus servicios en la empresa, una cantidad igual al mínimo- del trabajador músico en general.

ARTICULO TRIGESIMO CUARTO.- Los trabajadores mú- sicos tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse, - a los anteriormente mencionados, cuando éstos presten sus- servicios durante los últimos ocho o cuatro meses del año pago que deberá hacerse antes del 20 de diciembre, conforme a la siguiente tabla:

15 díaspor laborar 8 meses.

7.5 díaspor laborar 4 meses.

ARTICULO TRIGESIMO QUINTO.- Los músicos que --
presten sus servicios en la empresa por un tiempo determi-
nado y no alcancen a prestar sus servicios en el mes de -
diciembre, tendrán derecho a cobrar su aguinaldo proporcio-
nalmente al tiempo de trabajo en la empresa.

S A L A R I O M I N I M O
+++++ == +++++

ARTICULO TRIGESIMO SEXTO.- El salario mínimo es
la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabaja-
dor por lo servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo debe ser suficiente para sa-
tisfacer las necesidades normales de un jefe de familia -
en el orden material, social y cultural, y para proveer a -
sus hijos la educación obligatoria.

COMENTARIO.-El músico siendo un trabajador espe-
cializado no tiene un salario mínimo profesional, por lo -
tanto los empresarios le pagan lo que la Ley Federal es-
tablece como salario mínimo. El trabajador filarmónico in-
vierte cierta cantidad de dinero en la compra de sus ins-
trumentos, por lo tanto esa inversión debe dejarle utilida-
des , las cuales se van a sumar a su sueldo.

En la mayoría de los contratos colectivos exami-
nados, puede observar que los salarios que perciben los tra-
bajadores en restaurantes, centros nocturnos, etc., oscila -
entre \$120.00 a \$350.00, de acuerdo al lugar de ubicación -
de la fuente de trabajo, y la calidad de los músicos. Pe-
ro a pesar de existir variantes , debe fijarse un salario-

mínimo profesional que debe recibir el músico por pres-
tar sus servicios durante la jornada de trabajo. Una posi-
ción justa es fijar el salario mínimo profesional en ---
\$170.00 (CIENTO SETENTA PESOS), debiéndose aumentar en un
20% anualmente, por lo menos.

Por lo que se refiere al salario mínimo para -
los músicos de obra determinada para salones de fiesta, --
bailes populares, etc., debe corresponder un salario triple
ya que sólo es para una determinada cantidad de actuacio-
nes.

ARTICULO TRIGESIMO SEPTIMO.- El salario mínimo -
del filarmónico deberá aumentarse en un 50% cuando éste-
acompañe variedad, debiéndose entender por ello, que armo-
nizará a personas distintas a su orquesta o conjunto.

ARTICULO TRIGESIMO OCTAVO.- Es obligación del --
trabajador músico acompañar a la variedad del centro de -
trabajo, concordando con su periodo efectivo de trabajo y
solo en dos ocasiones (Shows)

ARTICULO TRIGESIMO NOVENO.- Cuando el músico a--
compañe variedad, pero en tiempo distinto a su tiempo efec-
tivo de trabajo, este será pagado en un 100% respecto a su
salario.

ARTICULO CUADRAGESIMO .- Cuando el músico acompa-
ñe variedad, y esta se desarrolle fuera de su jornada de-
trabajo, se le pagará a éste un 150% más.

ARTICULO CUADRAGESIMO PRIMERO.- Las cuotas sindi-
cales son :

A).-ORDINARIAS

B).-EXTRAORDINARIAS.

A).-ORDINARIAS.-MENSUAL de \$5.00

El 5% sobre sus salarios de que disfru---
ten por la prestación de sus servicios en
trabajos de planta, temporales o eventua---
les, sean controlados o no por el sindica---
to.

De \$8.00 para el fondo de seguros de defun
ción.

De \$8.00 para el fondo de retiro.

B).- EXTRAORDINARIAS.- Serán fijadas en las asambleas ex---
traordinarias del sindicato y deberán ser pagadas directa---
mente por el trabajador músico, correspondiendo en casos -
verdaderamente urgentes el 50% al patrón , otorgarlos.

ARTICULO CUADRAGESIMO PRIMERO.- Son obligaciones
del patrón:

- A).-Tratar exclusivamente las cuestiones rela---
cionadas con los músicos con sus propios re
presentantes, sin intermediarios.
- B).- Proporcionar lugar adecuado, bien iluminado
y en condiciones optimas de acustica a los
trabajadores.
- C).- Tratar con la sociedad de autores y compo---
sitores de México, así como realizar el pago
de los derechos de autor, por la música ---
que tengan que ejecutar los filarmónicos,-
ya que éste recibe los beneficios de esta-

actividad lucrativa.

- D).-Proporcionar a los músicos local seguro para la guarda de instrumentos, después de la jornada de trabajo, así como para su vestuario.
- E).-Proporcionar camerinos cómodos e higienicos los cuales serán revisados por inspección - del trabajo, destinado éstos para que el músico recupere sus energías en su tiempo de descanso.
- F).- Expedir a los trabajadores musicos una constancia del tiempo que estuvieron prestando sus servicios.
- G).- Poner en conocimiento directa e inmediatamente al sindicato sobre la cantidad de músicos que necesite por obra determinada.
- H).- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, así como permitir que el delegado sindical -- practique la inspección rutinaria para observar y vigilar que las normas contenidas en la Ley se cumplan.
- I).- El patrón se obliga a poner medidas de seguridad para los músicos, evitando que estos sean agredidos por personas ajenas a los dependientes.

- J).- Afiliar a los trabajadores de planta al I.M.S.S.
- K).- Completar su salario al músico, que le corresponde al otorgado por el I.M.S.S., por enfermedades no profesionales, hasta su total restablecimiento.
- L).- El patrón solo completará el salario del músico, sólo hasta el vencimiento del convenio temporal.
- M).- La empresa se obliga a proporcionar al sindicato el equivalente al 1% sobre los salarios del músico, para que este lo destine al fondo de herencia e invalidez.
- N).- La empresa se obliga a proporcionar al sindicato la cantidad de \$20.00 mensuales por elemento o músico que tenga trabajando para él; dinero que se destinará para el seguro en casos de accidente.
- O).- La empresa se obliga a proporcionar la cantidad de \$100.00 por elemento mensualmente para que el sindicato lo destine:
- A).- Perfeccionamiento musical.
- B).- Misiones musicales.
- C).- Secretaría de acción deportiva.
- D).- Impulsar la educación de los hi

jos de los músicos.

- E).- Conferencias musicales de intercambio.
- P).- La empresa se obliga a proporcionar al sindicato, para que este entregue a los deudos del músico, trabajador fallecido, la cantidad equivalente a 70 días de trabajo, independientemente de lo que recibirán sus familiares por parte de sindicato, el cual va de acuerdo a la antigüedad del socio, así mismo independiente de lo que reciban por parte del seguro social.
- Q).- La empresa se obliga a pagar las cuotas del seguro social que el músico pago por su cuenta, entre el tiempo que terminó su último trabajo y el inicio de labores en la nueva fuente de trabajo.
- R).- La empresa se obliga a proporcionar un local seguro de pequeñas dimensiones, para que los músicos puedan atender sus asuntos relativos a las relaciones con el sindicato.

ARTICULO CUABRAGESIMO SEGUNDO.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I).- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo.
- II).- Desempeñar su trabajo con seriedad, eficacia y honradez.
- III).- Poner en conocimiento del patrón las enfer

medades que contraiga.

ARTICULO CUA RAGESIMO TERCERO.- Dentro de las empresas solo existen:

- A).- TRABAJADORES DE PLANTA
- B).- TRABAJADORES CON PLAZA.
- C).- TRABAJADORES SUPLENTE.

A).- Los trabajadores de planta son aquellos -- que, sin haber firmado convenios temporales han pasado -- más de treinta días, en que entró a prestar sus servicios en la empresa.

B).- Los trabajadores con plaza son aquellos -- quienes han firmado convenios temporales de trabajo, los -- cuales tienen una duración que va desde los cuatro a los -- 8 meses, y no constituyen derechos de antigüedad en la em-- presa, pero si en el sindicato.

C).- Trabajadores suplentes.- Son aquellos múri-- cos quienes sustituyen temporalmente a los trabajadores-- sujetos a convenios temporales, y la duración de su acti-- vidad va de acuerdo al tiempo de descanso del trabajador -- substituido.

ARTICULO CUADRAGESIMO CUARTO.- La empresa se o-- bliga a proporcionar a los trabajadores músicos alimenta-- ción sana, nutritiva y abundante, y en caso de no hacerlo deberá pagar a éstos un aumento del 25% sobre su sueldo, -- para que sea satisfecha esta necesidad fuera de la empresa.

S I N D I C A T O.

ARTICULO CUADRAGESIMO QUINTO.- Se eleva la -
cláusula de preferencia sindical a una jerarquía mayor,-
pero sin que haya obligación de los músicos de pertene-
cer al sindicato de trabajadores de la música.

COMENTARIO.- La razón de este artículo es que,
en la actualidad el sindicato de trabajadores de la músi-
ca controla casi todas las principales fuentes de trabajo
de ahí la "necesidad " de agruparse a éste sindicato para
poder trabajar.

ARTICULO CURDRAGESIMO SEXTO.- Para formar par-
te del sindicato se requiere:

- 1).- Ser mayor de 14 años.
- 2).- Tener un año de haber solicitado su admi-
sión al sindicato.
- 3).- Pagar la cantidad de \$300.00, por concepto
de inscripción.

ARTICULO CUADRAGESIMO SEPTIMO.- Para ser socio
extranjero, se requiere que el músico haya cursado sus es-
tudios filarmónicos en institución reconocida por el esta-
do al cual pertenece.

Para ser socio extranjero de paso, debe tener-
la calidad de NO INMIGRANTE, El socio extranjero (e lo)-
deberá pagar la cantidad que corresponda al 10% de sus sa-
larios, como cuota sindical. El socio extranjero DE PASO -
deberá pagar el 25% de sus salarios, como cuota sindical.

C A P I T U L O

Q U I N T O

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

P R I M E R A .- Se propone la ampliación del Capítulo XI del Título Sexto, referido a "trabajos especiales" de los "trabajadores músicos y actores", en base al proyecto de ésta tesis, (capítulo IV), tendiente a regular en forma más concreta y justa, las relaciones existentes entre el trabajador músico y la parte empresarial.

S E G U N D A . Se establece un salario mínimo profesional del trabajador músico, que será a partir del 1o de enero de 1976 de \$180.00 - (Ciento ochenta pesos) diarios por elemento, cantidad que aumentará en un 20% - anual, por lo menos.

(Este salario es para los trabajadores músicos sujetos a convenios temporales, pero los artistas músicos que trabajen por obra determinada tendrán el triple de lo aquí establecido.)

T E R C E R A .- Se establece una jornada máxima del trabajador músico, que será de 5 horas, con un tiempo efectivo de trabajo igual al tiempo de descanso, debiendo ser el primero de 60 minutos como máximo, y de 30 como mínimo.

(Esta es para los trabajadores músicos — que presten sus servicios sujetos a convenios temporales cuyas fuentes de trabajo sean: Restaurants, salones de fiesta, cabarets, etc.) Estableciéndose también una jornada mínima para los filarmónicos que — presten sus servicios en radio, televisión grabadoras, teatros y eventos especiales, — que será de 30 minutos, teniendo derecho a percibir un salario igual al mínimo profesional, establecido en la segunda conclusión.

CUARTA .-Debe considerarse al trabajador músico como especializado.

QUINTA .-Se acepta que en una empresa labore el 33% de extranjeros por un 66% de mexicanos, y no lo que estipula el artículo 7o de la — la Ley Federal del Trabajo, referido a la obligación que tiene el patrón de emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. Surge esta reforma en base a la imposibilidad de la parte empresarial de contratar a nueve músicos mexicanos por un extranjero, y al no crearse fuentes de traba

jo para músicos extranjeros, en nuestro país ~~de~~, de la misma manera los filarmónicos nacionales no serían contratados en el exterior.

S E X T A .- Se reforma el artículo 305 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo final, referido a que no es aplicable la disposición contenida en el artículo 39 para los trabajadores músicos: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Se reforma en razón de que sólo será aplicable a los trabajadores músicos que presten sus servicios sujetos a convenios temporales y no a los trabajadores que presten su actividad por tiempo indefinido.

S E P T I M A .- Se limita la duración de los convenios temporales, teniendo un mínimo de cuatro meses y un máximo de ocho. Se eliminan los convenios temporales de treinta días que en la actualidad son muy utilizados.

O C T A V A .- No podrá prorrogarse el plazo de seis me-

ses de estancia en el país a los músicos extranjeros de paso, los cuales pueden - ser o no profesionales de la música, pero los músicos extranjeros que aspiren a -- ser socios del sindicato de filarmónicos deben ser PROFESIONISTAS DE LA MUSICA.

N O V E N A .- Se considerará el ensayo como jornada de trabajo ,teniendo derecho el trabajador-artista a recibir ,por esta actividad,- un salario igual al que obtiene por su - jornada de trabajo.

D E C I M A .- Los derechos adquiridos,por el trabaja-- dor músico a través de sus agrupaciones - sindicales,beneficiaran a los artistas - sindicalizados como a los que no lo esten, con la ampliación del Capítulo XI,Título VI del Código Laboral, en donde se elevan a rango federal, las ganancias sindicales.

fin.

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

- 1.- A. PORRAS Y LOPEZ.- Derecho Mexicano del Trabajo .- Editorial de Manuel Porrúa. S.A.-México 1975.
- 2.- ALONSO GARCIA MANUEL.- Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel.- Madrid, España 1970.-
- 3.- BARASSI L.- Tratado de Derecho del Trabajo.-Editorial Alfa.-Buenos Aires, Argentina.-1973.
- 4.- CABANELLAS G.-Introducción al Derecho Laboral.Vol.II Editores Libreros.-Buenos Aires, Argentina .-1960.
- 5.- CASTORENA J. JESUS.-Manual de Derecho Obrero.-4a Edición.-Gráficas E.R.S. .-México 1964.
- 6.- CAVAZOS FLORES BALTASAR.-Derecho del Trabajo en la -- Teoría y en la Práctica.-Confederación Patronal de la Republica Mexicana.-México 1972.
- 7.- OLIVIERO B. JUAN.- Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.-Editorial Esfinge.-México 1970.
- 8.- DE LA CUEVA MARIO.- "Derecho Mexicano del Trabajo .- Editorial Porrúa .S.A.- México 1964.

- 9.- DE LA CUEVA MARIO .-EL Nuevo Derecho Mexicano del --
Trabajo.-Editorial Porrúa, S.A. - México 1975.
- 10.-DEVEALI L, MARIO.- Tratado de Derecho del Trabajo .-
2a Edición.-Editorial S.A., Editora e Impreso.-Argen-
tina 1972.
- 11.-DE BUEN LOZANO NESTOR.-Derecho del Trabajo.-Edito - -
rial Porrúa.-México 1976.
- 12.-DAVALOS MORALES JOSE.-Apuntes de Derecho del Trabajo.
México 1975.
- 13.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO.-Introducción al Estudio del -
Derecho.-Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- 14.-GUERRERO EUQUERIO.-Manual del Derecho del Trabajo .-
Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- 15.- NICOLAI HARTMAN.-Tratado Elemental de Derecho Civil.
Traducido por José Cajica.--Puebla 1964.
- 16.-KELSEN HANS.-La teoría Pura del Derecho, traducido por
Luis Legaz y Lacambra.-1a Edición, Revista de Derecho
Privado.-Madrid España 1956.
- 17.- KROTOSCHIN E.-Tratado Practico de Derecho del Trabajo
Vol.II.-Roque de Palma, Editor.-Buenos Aires Argentina.
1955.

- 18.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil.
Introducción, Personas y Familia.-Editorial Porrúa.-
México 1972.
- 19.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil.
Contratos.-Editorial Porrúa.-México 1973.
- 20.- RAMOS EUSEBIO.- Derecho Sindical Mexicano.-
- 21.- RUGGIERO DE ROBERTO.- Instituciones de Derecho Civil
Traduc. de Ramón Serrano.Vol.I
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO y JORGE TRUEBA BARRERA.-Nueva-
Ley Federal del Trabajo Reformada.-Ia Edición.-Edito-
rial Porrúa .-México 1975.
- 23.- TRUEBA URBINA ALBERTO.-Diccionario de Derecho Obrero.
3a Edición.-Ediciones Librerías Botas.-México 1967.
- 24.- TRUEBA URBINA ALBERTO.-Nuevo Derecho del Trabajo .-
Editorial Porrúa .-México 1975.
- 25.-Ley del Seguro Social
- 26.-Código Civil, para el Distrito Federal.
- 27.-Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de la Mú
sica.