

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**Los Contratos de Actuación y Representación
Artística en el Derecho del Trabajo**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

FELIPE OLIVARES VILLAVICENCIO



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.

A mis padres:

**TERESA VILLAVICENCIO DE OLIVARES
Y
FELIPE OLIVARES FRAGOSO.**

**Digno ejemplo de bondad y abnegación
la primera y Arquetipo de trabajo y
entereza en la adversidad el segundo.**

A mi esposa:

BLANCA SULCA DE OLIVARES

**Comprensiva y cariñosa com -
pañera de mi vida.**

A mi hija:

BEATRIZ ZULEMA OLIVARES SULCA.

Con mi dilecto afecto.

A mis hermanos.

A LA UNIVERSIDAD, A LA FACULTAD DE DERECHO

A MIS MAESTROS:

Con mi sincera gratitud.

Al señor Licenciado:

ARTURO DIAZ BRAVO.

**A quien debo el tema -
de mi tesis.**

Al señor Doctor:

ALBERTO TRUEBA URBINA

**Con mi estimación y recono-
cimiento a sus enseñanzas, -
como Director del Seminario
del Derecho del Trabajo bajo
el cual se elaboró esta tesis.**

Al señor:

MANUEL GARCIA HERNANDEZ.

**Escritor talentoso, hombre
bueno y generoso.
In memoriam.**

A mi cuñado:

BENJAMIN SAINZ ALARCON.

Con respeto y admiración.

**A quienes me han hecho
algún bien, amigos.**

INDICE

INTRODUCCION.

PROLOGO.

- CAPITULO I. - EVOLUCION HISTORICA DE LOS CONTRATOS DE REPRESENTACION Y ACTUACION ARTISTICA.
- a). - Concepto
 - b). - Los contratos en el Derecho Romano.
 - c). - La actuación y representación en Roma.
 - d). - Desarrollo de estos contratos, su naturaleza.
- CAPITULO II. - EL CONTRATO DE REPRESENTACION - - ARTISTICA.
- a). - Naturaleza jurídica
 - b). - Concepto de representante
 - c). - Derechos y obligaciones del representante - ante las empresas de espectáculos.
 - d). - Características del contrato de representación en el Derecho del Trabajo.
- CAPITULO III. - EL CONTRATO DE ACTUACION ARTISTICA.
- a). - Naturaleza jurídica
 - b). - La actuación artística.
 - c). - El artista dentro de la actividad profesional.
 - d). - El contrato de prestación de servicios en - - el Derecho del Trabajo.
 - e). - Elementos personales del contrato de actuación artística.
 - f). - Formas de operación ante las empresas de - espectáculos.
 - g). - Posición jurídica del artista frente a la Ley - Federal del Trabajo, de 1970.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

INDICE

INTRODUCCION.

PROLOGO.

CAPITULO I. - EVOLUCION HISTORICA DE LOS CONTRATOS DE REPRESENTACION Y ACTUACION ARTISTICA.

- a). - Concepto
- b). - Los contratos en el Derecho Romano.
- c). - La actuación y representación en Roma.
- d). - Desenvolvimiento de estos contratos, su naturaleza.

CAPITULO II. - EL CONTRATO DE REPRESENTACION - - ARTISTICA.

- a). - Naturaleza jurídica
- b). - Concepto de representante
- c). - Derechos y obligaciones del representante - ante las empresas de espectáculos.
- d). - Características del contrato de representación en el Derecho del Trabajo.

CAPITULO III. - EL CONTRATO DE ACTUACION ARTISTICA.

- a). - Naturaleza jurídica
- b). - La actuación artística.
- c). - El artista dentro de la actividad profesional.
- d). - El contrato de prestación de servicios en -- el Derecho del Trabajo.
- e). - Elementos personales del contrato de actuación artística.
- f). - Formas de operación ante las empresas de - espectáculos.
- g). - Posición jurídica del artista frente a la Ley - Federal del Trabajo, de 1970.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

El contrato de representación y actuación artística en el Derecho del Trabajo, que someto a la consideración de ustedes, es el producto del estudio que hice en el Seminario de Derecho del Trabajo y también la experiencia que adquirí en varios años recorridos dentro del ambiente artístico-musical, y de esta experiencia que tengo, trato de aportar algunos estudios realizados al respecto del tema que nos ocupa y en la cual ha habido triunfos y fracasos, ya sea con las empresas o con los mismos representantes, pero lo más lamentable para mí, es el no haberme recibido a tiempo, puesto que los años perdidos jamás se recuperan.

Pero lo que sí puedo asegurar es que, este estudio lo hice con verdadero deseo de pretender aportar algo y no únicamente para llenar un requisito, sino que considero que uno de los fines que debe perseguir todo estudioso del Derecho, es aportar en la medida de sus posibilidades e investigaciones, los elementos que constituyan una solución a nuestros problemas sociales.

PROLOGO

Este trabajo está dividido en tres capítulos de los cuales el Segundo y Tercero tratan propiamente de -- los Contratos de representación y actuación artística.

En el Primer capítulo hice un estudio superfi-- cial sobre los contratos en Roma, remontándome un poco, puesto que considero que es ahí en donde se encuentra su origen y antecedentes como en la mayoría de los contra-- tos.

Por lo tanto, el Capítulo Primero, no por apartarse un poco de la esencia misma del trabajo, debe considerarse como superfluo, sino que, de acuerdo con mi sentir, debe catalogarse como un presupuesto necesario al -- complemento del mismo.

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LOS CONTRATOS DE REPRESENTACION Y ACTUACION ARTISTICA.

A). - CONCEPTO.

Consideramos necesario para el debido tratamiento del presente tema, empezar por la definición y concepto de los contratos en general, para posteriormente ocuparnos de los contratos de representación y actuación artística.

Acatando la anterior premisa, diremos que conceptuar es definir, o sea, dar las notas características del objeto que se somete a estudio.

El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, el Código lo define como una especie del género convenio que no es sino el acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales, por lo tanto el convenio tiene dos funciones: una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos y la otra negativa que es modificarlos o extinguirlos.

Es así que tenemos que dentro de la terminología jurídica se ha hecho una distinción entre contrato y convenio — en un sentido estricto; al Contrato se le ha dejado una función positiva, es decir, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y al convenio en sentido estricto, le corresponde la función negativa de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones.

Ahora bien, citamos el Artículo 1792 del Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, que a la letra dice: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones", aunque en opinión del licenciado Ernesto Gutiérrez y González, debería agregarse la palabra "Conservar" (1)

Como es de apreciarse, nuestra legislación adquiere el concepto de convenio *latu sensu*, puesto que comprende — ambas funciones.

Por su parte, el Artículo 1793, del mismo Ordenamiento invocado, que a la letra dice:

" Los convenios que producen o transfieren las obliga-

(1) Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones, Cuarta Edición 1971. - Editorial José M. Cajiga, Jr., S. A. Pág. 142.

ciones y Derechos, toman el nombre de Contratos".

El contrato crea derechos reales o personales, o bien los transmite, pero en opinión del maestro Rafael Rojina Villegas (2), a la cual nos adherimos, el Contrato no puede crear derechos distintos de éstos, prefiriendo decir, derechos reales y personales, y no utilizar el concepto de derechos patrimoniales, por virtud de que puede haber derechos no patrimoniales.

El concepto anterior que hemos tomado, nos ubica para desarrollar el tema de los convenios laborales y para ello citamos los únicos dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, o sean el 33 y 34 que a la letra dicen:

Artículo 33. - Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

(2) Rafael Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil. Contratos. Tomo IV, antigua Librería Robredo, 1962. Pág.7.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la - que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina, que dice, que el derecho mexicano del trabajo, desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho - establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores, es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al - respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos:

Ser por escrito.

Contener una relación de los hechos - que originaron el convenio.

Ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta.

La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. -

La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital.

Artículo 34. - En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. - Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.

II. - No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. - Cuando se trata de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 437.

El comentario que al respecto hace el maestro Alberto Trueba Urbina, es de que el precepto antes invocado, va a originar conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque si bien es cierto que el convenio con el Sindicato regirá para el futuro, más cierto es que si este propio convenio lesiona un derecho del trabajador superior al establecido en el contrato, no tiene ningún efecto el convenio celebrado entre el --

sindicato y el patrón, pues debe aplicarse el contrato, en este caso el individual, por establecer una prestación mayor. Es muy posible que a pesar de que el legislador se preocupa por evitar perjuicios a los trabajadores, es realmente imposible -- preveer todos los casos que puedan presentarse; pero por regla general debe sustentarse esta tesis: todos los contratos colectivos afectan a los trabajadores para el futuro, más los convenios celebrados entre el sindicato y las empresas no pueden modificar el derecho que tienen los trabajadores, ya reconocidos y que superan al convenio. En este caso el convenio sería nulo frente al derecho adquirido por el trabajador en su contrato individual de trabajo, ya que únicamente podrán imperar nuevas condiciones de trabajo cuando éstas se establezcan en la sentencia colectiva o laudos que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos colectivos jurídicos o de naturaleza económica.

Consideramos que no obstante que la Ley Federal -- del Trabajo no nos hace la mención de lo que es un convenio, -- tuvimos que citar lo que el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales nos dice al respecto y valernos de lo que el Maestro Rafael Rojina Villegas nos define de lo que es el con--

cepto de convenio.

b). - LOS CONTRATOS EN EL DERECHO ROMANO.

Gran importancia tuvo en el Derecho Romano, la distinción entre lo que era una convención y lo que propiamente -- constituía un contrato, puesto que en efecto, la convención que -- también era llamada pacto (PACTUM-CONVENTIO), era un simple acuerdo de voluntades, el cual por sí solo no generaba ninguna acción ni engendraba vínculo obligatorio alguno, pero si el acuerdo de voluntades iba acompañado de cierta forma o causa -- requerida por el derecho, entonces sí producía acción y vínculo obligatorio y daba lugar al nacimiento de un contrato. En consecuencia, el contrato en este derecho era una convención o -- pacto, es decir, un simple acuerdo de voluntades acompañado -- por cierta forma que la ley exigía.

La causa, aún cuando no fue caracterizada por el -- antiguo derecho, debe considerársele configurada en una forma especial de celebración que daba prioridad a las solemnidades -- establecidas por la ley respecto a cualquier manifestación de -- voluntad de las partes. Se puede llamar causa, expresa Arango

Rufz (3), a la conducta o compromiso de la contraparte expresado con actos formales sobre cuya base la otra parte se adhiere al contrato.

Pero como lo trataré en su oportunidad, la noción Romana de convención, es diferente de la idea que de la misma se tiene en el derecho actual, pues mientras que en la noción Romana de la convención como ha quedado dicho, no generaba ninguna acción, ni se engendraba vínculo obligatorio alguno, en la noción de convención en el derecho actual, el convenio jurídicamente hablando, tiene por objeto ya sea crear, transferir, — modificar y extinguir derechos y obligaciones.

La ventaja de las convenciones acompañadas de ciertas formalidades, era dar más fuerza al consentimiento de las partes, con lo cual se disminuían los pleitos y la manifestación de la voluntad se encerraba en límites precisos. Dichas formalidades originalmente consistían a veces en palabras solemnes — que las partes empleaban para formular su acuerdo o bien en menciones escritas o en la remisión de una cosa hecha por una de las partes a la otra.

(3) Arango Rufz V. Instituciones., pág. 332, citado por — — Feña Guzmán, Arguello. Derecho Romano 2a. Edición — Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires. 1966.

Posteriormente, en ciertas convenciones de uso frecuente, se admitió que por el sólo consentimiento de las partes y sin requerir ninguna solemnidad, se aceptarían por el derecho como productoras de vínculos jurídicos.

El contrato romano, según José Castán Tobeñas (4)- se definía en la siguiente forma: "DUORUM VEL PLURIM IN - DEM PLACITUM CONSENSUS, ANIMO CONTRAHEDAE OBLIGATIONIS", de esta definición infero que el objeto directo entre los romanos al contratar, es el deseo de contraer obligaciones, cosa que no sucede en la convención o pacto.

Otra definición de contrato sumamente clara, la encontramos en Eugene Petit (5) quien dice: "... Los contratos en el derecho romano, son unas convenciones que están -- destinadas a producir obligaciones y que han sido sancionadas -- y nombradas por el derecho civil.

Quizá el NEXUM haya sido el primer contrato romano que se caracterizaba por la rigidez en las solemnidades que debían celebrarse para su perfeccionamiento, tales como la pe-

- (4) José Castán Tobeñas. Derecho Civil Español. Vol. II. - Primer Libro pág. 134.
- (5) Eugene Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano. -- Segunda parte de las obligaciones. - Editora Nacional. -- México 1961. pág. 318.

sada del cobre y la balanza, los cinco testigos, etc. Con el tiempo, el NEXUM quedó convertido en una mera forma de -- contratar, habiendo servido para celebrar los contratos reales de mutuo, de prenda y de depósito.

Como una derivación del nexum, aparece luego la - ESPONCIO, que consistía en el empleo de palabras sacramentales, tales como ¿ SPONDES ? a lo que el obligado respondía - SPONDEO, sin necesidad de utilizar los requisitos del Per Aes Et Libram. Como de éste solamente podían valerse los ciudadanos, la legislación roma recurrió a la STIPULATIO, para - que pudieran contratar los no ciudadanos, disponiendo que las - partes podían interrogarse usando cualquier expresión, tales -- como ¿ PROMETTIS ? a lo que el obligado contestaba PROMITTO, siempre, claro está, que la pregunta y la respuesta fueran con- gruentes. De esta manera, al dar paso el Derecho Romano, al empleo de la palabra solemne en reemplazo del cobre y la ba- lanza, para perfeccionamiento de otros tipos contractuales, na- cieron los contratos verbales (VERBIS).

Por fin, cuando la evolución del Derecho Romano -- hizo del acuerdo de voluntades el elemento característico del -

contrato, se aceptó que los mismos pudieran perfeccionarse -- por el mero consentimiento de las partes, sin los requisitos -- exigidos para las otras figuras.

Aparece así la venta, la locación, el mandato y la -- sociedad que integran el cuadro de los contratos consensuales -- (SOLO CONSENSU) y dentro de los cuales se encuentran los -- contratos que nos ocupan en el presente trabajo.

Dice Petit (6) que en cuanto a la fecha de éstos con -- tratos, ningún documento cierto permite asegurar aunque se ha -- ya dicho, que el derecho civil haya consagrado los contratos -- consensuales desde el Siglo VI o aún antes, pero se puede afir -- mar su existencia a mediados del Siglo VII, porque el Pontífice Q. Scaevola cita ya, hacia esa época, entre las acciones de -- buena fé, las que nacen de la sociedad, del mandato, de la -- venta y del arrendamiento.

Por último y refiriéndonos al tema que nos ocupa, -- podemos decir que cuando desapareció la esclavitud y se esta -- bleció el trabajo libre, empezaron los hombres a prestar sus --

(6) Op. Cit. pág. 323.

servicios mediante un contrato, que hubo que regular el derecho, pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo.

Sin embargo, se señalan algunas instituciones del -- Derecho Romano y sobre todo el régimen corporativo, puesto -- que tenemos que los colegios de artesanos en Roma, han sido -- presentadas como un antecedente de las corporaciones medievales, pero si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto -- sobre la organización del trabajo libre, les debemos a los juris consultos romanos, la distinción entre la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum, que tanta influencia ha -- ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo y -- que nos ocuparemos en el apartado siguiente.

c). - LA ACTUACION Y REPRESENTACION EN ROMA.

Al respecto es muy poca la bibliografía que existe y que trata los contratos que nos ocupan en el presente trabajo y sobre todo, con respecto al contrato de representación artística, que en esa época se desconocía.

De lo que si estamos seguros, es de que cuando --

Roma conquistó Grecia y los soldados romanos vieron las ciudades griegas del Sur de Italia, tan ricas y tan lujosas, quedaron maravillados, acostumbrados como estaban a la pobre vida campesina, al lado de los conquistados tan pulidos, elegantes, tan instruidos, hacían el efecto de semibárbaros. La aristocracia romana se apropió, como era natural, en una República Aristocrática, de la mejor parte de los despojos de los vencidos. La ciudad de Roma, que había sido por largo tiempo un gran centro agrícola, se cubría ahora de bellas construcciones particulares y también de suntuosos edificios públicos costeados con la parte del botín que correspondía al tesoro, Roma tuvo sus teatros, hipódromo, su circo, donde se iniciaron los combates de fieras y más tarde, los gladiadores que eran obligados a luchar o actuar para el César, que se podría equiparar con la actuación artística (actor) actualmente, con la diferencia -- que en la antigüedad, dicha actuación no era voluntaria sino -- obligada, aunque en la actualidad nos queda un resquicio al respecto, pues sabemos que el Departamento del Distrito Federal, por medio de las distintas delegaciones y a través de la Dirección Cultural de Acción Social, del Departamento del D. F., -- "solicita" a los diversos Sindicatos, ya sea A. N. D. A. o - - -

Roma conquistó Grecia y los soldados romanos vieron las ciudades griegas del Sur de Italia, tan ricas y tan lujosas, quedaron se maravillados, acostumbrados como estaban a la pobre vida campesina, al lado de los conquistados tan pulidos, elegantes, tan instruidos, hacen el efecto de semibárbaros. La aristocracia romana se apropió, como era natural, en una República Aristocrática, de la mejor parte de los despojos de los vencidos. La ciudad de Roma, que había sido por largo tiempo un gran centro agrícola, se cubría ahora de bellas construcciones particulares y también de suntuosos edificios públicos costeados con la parte del botín que correspondía al tesoro, Roma tuvo sus teatros, hipódromo, su circo, donde se iniciaron los combates de fieras y más tarde, los gladiadores que eran obligados a luchar o actuar para el César, que se podría equiparar con la actuación artística (actor) actualmente, con la diferencia -- que en la antigüedad, dicha actuación no era voluntaria sino -- obligada, aunque en la actualidad nos queda un resquicio al respecto, pues sabemos que el Departamento del Distrito Federal, por medio de las distintas delegaciones y a través de la Dirección Cultural de Acción Social, del Departamento del D. F., -- "solicita" a los diversos Sindicatos, ya sea A. N. D. A. o - - -

S. U. T. M., para que manden a actuar, sobre todo, los domin--
gos, a algunos de sus agremiados, previa elección que de los -
mismos ya hizo dicha Dependencia y a los lugares escogidos -
para tal efecto.

Por lo que toca al contrato de representación artfs--
tica en sí, no existió en Roma.

d). - **DESENVOLVIMIENTO DE ESTOS CONTRATOS,
SU NATURALEZA.**

Existieron en Roma, según los antecedentes históri--
cos, tres formas de prestación de servicios: Locatio-conductio
Operis, Locatio-conductio Operarum y Mandatum, de las cua--
les, la tercera fue la última en nacer, según la afirmación del
Maestro Mario de la Cueva. (7).

No existe uniformidad entre los autores, sobre el -
origen de estas tres instituciones, la opinión más difundida, es
la que considera que fueron un desenvolvimiento de la esclavi--
tud. En principio, sólo se servía el señor de sus esclavos, -
pero con el tiempo, se fue adquiriendo la costumbre de tomar -

(7) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. -
Tomo I. Editorial Porrúa, Pág. 521.

en arrendamiento, a esclavos de otras personas y más tarde, cuando las necesidades lo impusieron o requirieron, fenómeno que se produce en los principios de Roma Republicana, acudieron los hombres libres, al mercado público para ofrecer sus servicios, dando lugar a que se formara una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos; de ahí el nombre que se dió a estas nuevas instituciones.

Nacieron así la *Locatio-conductio Operis* y la *Locatio-conductio Operarum*, probablemente la primera nació primero. Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación personal entre una persona (*locator*), que se obligaba a prestar sus servicios a otra, que recibía el nombre de conductor, y que por esa virtud, la primera se subordinaba a la voluntad de éste. Poco a poco se fue sintiendo la necesidad de hacer una diferencia entre las dos formas de subordinación: en la *locatio-conductio operarum*, quería el conductor el servicio mismo, en tanto que en la *locatio-conductio operis*, se quería su resultado, siendo claro que en esta última forma, la relación de subordinación casi desaparecía, sobre todo cuando el que prestaba el servicio, lo hacía en su do-

micilio o taller, ayudado a su vez por otra persona de las cuales era también conductor.

Se produjo entonces la distinción entre lo que posteriormente se llamó arrendamiento de servicio y arrendamiento de obra. Y no fue hasta la época Imperial, en que se hizo la distinción, siendo dos las diferencias principales: la primera y más antigua, que recuerda aún la relación personal que dió origen a estos contratos, correspondió, según la escuela Bizantina que se funda en la relación creada entre arrendador y arrendatario, según que existiera o no una obligación de obediencia; - en la *locatio-conductio-operarum* estaba obligado el locator a - obedecer al conductor.

En la *locatio-conductio operis*, una vez fijada la -- naturaleza de la obra a producir, quedaba el arrendador de - - servicios en libertad para desarrollarla, puesto que lo que se - prometía era la obra.

La segunda distinción consistió en que en la *locatio-conductio operarum*, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la *locatio-conductio operis*, lo era la - obra producida.

Dentro del primer contrato, o sea la locatio-conductio operarum, que era la especie de locación por la que el locador se obligaba a trabajar o a prestar determinados servicios al locatario mediante el pago de un precio determinado: el locador (locator operarum) era la persona que debía realizar los trabajos teniendo a su favor la ACTIO LOCATI que era por medio - de la cual él podría exigir el precio o pago convenido, en tanto que el locatario (conductor operarum) era la persona obligada - a retribuir los servicios prestados contando ésta con la ACTIO-CONDUCTI para exigir el cumplimiento de las obligaciones de - la otra parte. (8).

Esta figura jurídica, que en la actualidad ha adquirido suma importancia por ser la fuente principal de las relaciones reguladas por el derecho laboral, no alcanzó gran desarrollo en la sociedad romana porque los ciudadanos dejaron la actividad manual reservada casi exclusivamente a las personas de condición servil.

Por lo que conforme a los principios generales que - regían al contrato de locación, el locator operarum estaba obligado a realizar los trabajos o prestar los servicios en la forma

(8) Peña Guzmán, Arguello. Der. Romano 2a. Edición. Tipo gráfica Editora Argentina, B.A., 1966. - Pág. 326.

lugar y tiempo convenidos, respondiendo en el cumplimiento de sus obligaciones del dolo y de toda culpa, más no del caso fortuito, Por su parte el conductor operarum corría con la obligación de pagar el salario o MERCES fijado.

La locación de servicios concluía por las mismas formas o causas que la locación de cosas y, además, por la muerte del locador porque se entendía que los servicios debían prestarse IN PERSONAM.

En cuanto al segundo de los contratos que nos ocupa o sea el MANDATO y que se puede equiparar en parte con el contrato de representación, podemos decir que era aquél por medio del cual, una persona, el mandatario o procurador, se obligaba respecto a otra, el mandante o mandator, a hacer gratuitamente una cosa lícita que éste le ha encargado, definición dada por Peña Guzmán Arguello. (9).

Cabe destacar que el mandato, antes de alcanzar la categoría de contrato, había consistido en una relación de amistad o en un conjunto de deberes morales y religiosos que obligaban a una persona a obrar por cuenta de la que le había-

(9) Peña Guzmán, Arguello. Op. cit. Pág. 339.

depositado su confianza, lo que hacía que esta relación fuera esencialmente gratuita.

Fue el derecho de gentes el que elevó al mandato al rango de un negocio contractual que se perfeccionaba por el mero consentimiento de las partes prestado de una manera expresa o tácita, llegándose a admitir, en progresiva evolución, la representación en los actos jurídicos y a autorizarse a terceros al ejercicio de acciones útiles contra el mandante.

El mandato se caracterizaba por ser un contrato consensual, de buena fé y bilateral, que acarrea una obligación esencial a cargo del mandatario, la cual es la de ejecutar el mandato, pudiendo también producir incidentalmente obligaciones a cargo del mandante, para su perfeccionamiento requería la presencia de ciertos elementos, como son el objeto que fuera lícito, el interés del mandante en la ejecución del mandato y la gratuidad de la gestión sin olvidar el elemento principal o sea el consentimiento de las partes.

En cuanto a los efectos, el mandato producía efectos acordes con la naturaleza del contrato, puesto que creaba obligaciones a cargo del mandatario, que, dentro de la relación

contractual, jugaba el papel de ejecutor de la voluntad del mandante y, eventualmente obligaciones a cargo del mandante.

El mandato se extinguía voluntariamente, por acuerdo de ambas partes o por decisión unilateral, también por revocación o por muerte del mandatario.

En cuanto a la naturaleza de los contratos de actuación y representación artística, se puede decir que se asemejan como se ha analizado en el transcurso de este capítulo, a la *locatio-conducto operarum* que no es sino la prestación de servicios y que antes de la reforma a nuestra Ley Laboral se le consideraba en esa forma a la actuación artística, pero que en la actualidad ya el artista o músico se le considera como trabajador y existe un capítulo especial al respecto.

Por lo que toca al contrato de representación artística y que en la antigüedad no existió, se le podría equiparar con el mandato en Roma pero que en la actualidad es un contrato especial que si bien se le puede comparar con un intermediario con ciertas limitaciones que trataré en el capítulo siguiente, también tiene cierta semejanza con el mandato o apo-

derado, también con ciertas limitaciones técnicas y legales.

Pero de lo que si nos damos cuenta es de que la --
locación en Roma ha sido contemplada sin un orden adecuado -
que permita destacar sus características y sin un método que-
hubiera servido para agrupar las normas aplicables a cada ca-
so y que también careció de individualidad propia, por lo que-
no hay una distinción exacta entre la locación de cosa y la lo-
cación de obra.

Para pasar al estudio en sí, o sea la esencia de --
los contratos de representación y actuación artística en el de-
recho del trabajo, dejaremos asentado lo que es un contrato -
de trabajo y lo que es un trabajador, para iniciar en los capí-
tulos siguientes el tratamiento a fondo de los mismos.

Se entiende por contrato de trabajo o derecho indi-
vidual de trabajo " al conjunto de normas jurídicas que fijan -
las bases generales que deben regular las prestaciones indivi-
duales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la
vida, la salud y un nivel decoroso de vida " (10).

(10) Mario de la Cueva. Op. Cit. Pág. 436.

Ahora bien, al respecto existen discrepancias si es-
lo mismo contrato de trabajo y relación de trabajo, de acuerdo
con las diversas doctrinas, pero que en lo personal nos avoca-
mos a los comentarios vertidos al respecto por el maestro --
Trueba Urbina, en los que dice que la relación de trabajo es -
un término que no se opone al contrato, sino que lo complemen-
ta, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es-
originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera
la prestación de servicios, por ello el derecho del trabajo es -
de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación -
laboral.

A mayor abundamiento, nuestra Ley Federal del Tra-
bajo en su Artículo 20 dice: " Se entiende por relación de tra-
bajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación
de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el -
pago de un salario..."

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

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

Este precepto revela claramente que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, es lo mismo para cualquier efecto jurídico e independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en un y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

CAPITULO II

EL CONTRATO DE REPRESENTACION ARTISTICA.

La representación en general ha reportado en todas las épocas una extraordinaria utilidad, pues ha permitido a los incapaces de ejercicio, realizar actos que las leyes les prohíben, por medio de un representante, y obtienen los mismos efectos que si ellos hubiesen actuado.

También permite a los capaces realizar múltiples actos jurídicos simultáneamente en distintos lugares geográficos como si ellos los realizaran, su utilidad jurídica en consecuencia, es doble: permite que los incapaces de ejercicio realicen actos jurídicos, y permite también que los capaces contraten y realicen simultáneamente múltiples actos sin estar presentes en forma material.

No se exagera al afirmar que el mundo moderno en buena parte, descansa sobre esta figura de la representación, sin ella, el comercio moderno se derrumbaría y las grandes empresas se encontrarían en la imposibilidad de seguir funcionando y sobre todo en la actividad artística en la que el actor -

por así requerirlo su trabajo, se ve obligado a prestarlo en varias partes de la república y del mundo y por tal motivo es -- imposible que se traslade de un lugar a otro para firmar sus - contratos de actuación artística.

Piénsese en un mundo en donde no fuera dado a los - hombres realizar más actos y contratos que los físicamente po- sibles atendiendo a su presencia, es decir, si un artista está - trabajando o actuando en México y solicitan sus servicios en -- China, para firmar el contrato, tendría indefectiblemente que - constituirse en esa antípoda, y dejar abandonados todos sus -- asuntos en México, no podría multiplicarse jurídicamente. Por eso se afirma que la representación permite en lo jurídico, -- romper el principio físico de que un cuerpo no puede ocupar - simultáneamente dos lugares en el espacio.

Por la representación, puede una persona simultánea- mente estar celebrando contratos en varias partes y con diver- sas personas, y puede con ello obtener a través de la ley, el - don de la ubicuidad.

a). - NATURALEZA JURIDICA.

La fuente del contrato de representación artística, -

la encontramos en nuestro Derecho Civil y empezaremos por dar el concepto de representación según el maestro Ernesto -- Gutiérrez y González. (11).

"Es el medio que determina la ley o de que dispone una persona capaz, para obtener, utilizando la voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos jurídicos que si hubiere -- actuado el capaz, o válidamente el incapaz."

Nuestro Código Civil vigente en su artículo 2546 -- dice: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a efectuar por cuenta del mandante los actos jurídicos -- que éste le encarga.

Tratándose del tema que nos ocupa, la representa-- ción artística, viene a ser una representación voluntaria, en la que una persona capaz (actor) encomienda a otra también capaz, que acepte la realización en su nombre de determinado número de actos jurídicos; el que encomienda recibe el nombre de "re-- presentado" y el que acepta el cargo se llama "representante".

Para obtener esta clase de representación, es preci-- so que entre el representante y representado se celebre un con--

(11) Ernesto Gutiérrez y González. Derecho de las Obligaciones. Cuarta Edición. Editorial José M. Cajica Jr., S. A., Puebla Pue. Méx. 1971. pág. 287.

trato que se denominará Contrato de representación o de mandato, se tiene así, que la fuente de representación voluntaria no es otra que el contrato de mandato.

b). - CONCEPTO DE REPRESENTANTE.

Trataremos de dar una definición de lo que es un representante artístico.

El representante artístico, es la persona física o moral encargada de "colocar" o buscar trabajo para el artista o músico, mediante el pago de un porcentaje previamente pactado.

El representante Profesional, debe de eliminar la improvisación para dar cabida al método, como única fórmula para acabar con la leyenda negra de los explotadores de artistas, debe de ser un valioso auxiliar de los empresarios, para sugerirle tal o cual artista es el más conviene para cabaret, teatro, circo o T.V. etc. En realidad el representante debería de ser un administrador artístico en el campo de las relaciones públicas y éstas, a su vez, dentro de la moderna ciencia de la comunicación.

La actividad de representante, está demasiado des --

trato que se denominará Contrato de representación o de mandato, se tiene así, que la fuente de representación voluntaria no es otra que el contrato de mandato.

b). - CONCEPTO DE REPRESENTANTE.

Trataremos de dar una definición de lo que es un representante artístico.

El representante artístico, es la persona física o moral encargada de "colocar" o buscar trabajo para el artista o músico, mediante el pago de un porcentaje previamente pactado.

El representante Profesional, debe de eliminar la -- improvisación para dar cabida al método, como única fórmula -- para acabar con la leyenda negra de los explotadores de artistas, debe de ser un valioso auxiliar de los empresarios, para sugerirle tal o cual artista es el más conviene para cabaret, teatro, circo o T.V. etc. En realidad el representante debe -- rfa de ser un administrador artístico en el campo de las relaciones públicas y éstas, a su vez, dentro de la moderna ciencia de la comunicación.

La actividad de representante, está demasiado des --

prestigiada por culpa de representantes improvisados, considerados como explotadores de artistas, y también por culpa de los mismos artistas que no se dan su categoría y no se comportan con una moral adecuada, existiendo por ello un relajamiento en el ambiente artístico musical, es necesario que el representante, sea un capaz administrador artístico, que guíe, promueva, oriente y cuide de los intereses del artista o sea su representante o administrado y no un simple intermediario, vendedor o busca chambas.

En realidad en México, no existen representantes -- profesionales, pues no reúnen todas las características que deben tener, como por ejemplo los de Estados Unidos de Norteamérica, sino que son unos simples intermediarios entre las empresas y el artista, es decir, no se preocupan verdaderamente por éste en cuidar su personalidad, vestuario y vida privada, -- sino que únicamente buscan a las figuras, a los consagrados, -- que por el solo hecho de tener fama, son buscados y tienen -- aceptación con la empresa contratante y se cotizan con sueldos elevados y por ende el porcentaje del representante también es elevado, aunado que el representante en México, cobra de un quince a un treinta por ciento por su trabajo, sobre el salario=

del artista, sin haberse esforzado en hacer al artista desde su comienzo, ni gastado en publicidad del mismo, en vestuario o - hasta en alimentos del artista como lo hacen los verdaderos representantes o apoderados de EE.UU., pero eso sí cuando a -- nombre de su representado celebran algún contrato jugoso, descuentan del anticipo su correspondiente porcentaje, antes de que el artista cumpla con el contrato o de saber si la empresa va a cumplir con el pago restante.

En realidad en los diversos Sindicatos que a saber - son la .A.N.D.A. (Asociación Nacional de Actores) y el - - - S.U.T.M. (Sindicato Unido de Trabajadores de la Música), están prohibidos los representantes, pero no obstante, casi siempre acuden a ellos para contratar a tal o cual artista, porque-- se supone que aunque en la Asociación Nacional de Actores existen los registros con domicilios y teléfonos de los actores, los representantes, se supone, está más enterados en donde se puede localizar al artista y porque además, quizá el artista solicitado tenga firmado contrato de representación en exclusividad - con algún representante, y sólo éste puede aceptar o rechazar- la oferta presentada por el empresario a través del respectivo - Sindicato, y suponiendo que el artista sea localizado ya sea por

su Sindicato o por la empresa directamente, éste no puede decidir sin antes consultar con su representante que lo tienen en -- exclusividad y lo único que hace es poner en contacto al empre--sario con su representante.

La realidad de las cosas en nuestro ambiente artf--sico y sobre todo los artistas famosos, no quieren "quemarse" discutiendo sueldos ni lugares de trabajo, labor que se la dejan a su representante que para ello le pagan, situación mal hecha--desde mi punto de vista, porque va en contra de sus propios intereses económicos, pues tendrá que repartir parte de su suel--do con aquél, en lugar de cobrar su salario completo, es por--eso que los diversos Sindicatos .A.N.D.A. y S.U.T.M. proh--iben que los artistas o músicos se contraten por medio de inter--mediarios, sino exigen que lo hagan directamente ya sea con la empresa o por medio del Sindicato, con el fin de cuidar que --no se sangre el salario del trabajador.

En nuestra Legislación Mexicana, está prohibido ro--tundamente esta figura llámese de representación, intermedia--ción o colocador de trabajadores, tanto en nuestra Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Polftica de los Estados Unidos Mexi-

canos en su artículo 123 fracción XXV textualmente dice:

Fracción XXV. - El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de estos servicios se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia (12).

Es decir que el representante de artistas como es un colocador o intermediario de éstos, no debe de cobrar ningún dinero por conseguirle trabajo a su representado, sino que éste servicio debe de ser gratuito, pero en la realidad no es así, si no que existe un contrato firmado entre el artista y el representante, en el que en una de las cláusulas se estipula el porcentaje que deberá cobrar el representante por conseguirle trabajo al artista, según su especialidad, con las diversas empresas y aún más, si el artista que es su representado consigue trabajo por su cuenta y el contrato de representación es en exclusividad,

(12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - 1917 Pág.

el artista estará obligado a pagarle el porcentaje pactado a su representante, como si éste le hubiera conseguido dicho trabajo.

Por lo que vemos, que aún esta prohibición por parte de nuestra Ley Laboral, no sólo en el campo artístico existe esta anomalía, sino que en la actualidad hay Agencias de colocación en donde se agrupan desde una humilde sirvienta hasta Profesionistas de todas las ramas, en donde le cobran un porcentaje tanto al trabajador por colocarlo, como a la empresa que solicita los servicios - por medio de la agencia, de cualquier trabajador que necesita.

Expondré otros artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo que prohíbe esta clase de "negocio" como lo son los artículos 12, 13 y 14 en particular (13).

Artículo 12. - Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 14. - Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados.

(13) Nueva Ley Federal del Trabajo. 25a. Edición. Editorial - Porrúa, S. A., 1975, pág. 22 y 23.

Fracción I. -

Fracción II. - Los intermediarios no podrá recibir -- ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

De todo lo antes expuesto, se desprende que todavía en nuestra actualidad existen anomalías en esta área, pues si bien es cierto que nuestra Ley Federal del Trabajo es protectora de los intereses de los trabajadores, hay vivales y explotadores de los mismos, pero corresponde a los Sindicatos de lucha, velar y proteger a sus agremiados, para erradicar estos males que nos aquejan, y también a nuestros compañeros -- corresponde el prepararse mejor en el área que dominan, para darse a valer por sí solos y tomen conciencia de sí mismos -- para una superación tanto económica como moral.

c). - DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL REPRESENTANTE ANTE LAS EMPRESAS DE ESPECTÁCULO.

Esta figura laboral es compleja, pues tenemos que en la realidad, el representante o intermediario no tienen ningún derecho ni obligaciones legalmente hablando ante las empresas de espectáculos, puesto que aunque éste firme un --

actuación con la empresa a nombre de su representado -el artista el que carga con toda la responsabilidad es el propio artista-, ya que el intermediario que es el representante, no se beneficia con el trabajo que su representado presta a la empresa y por ende en caso de que la empresa no cumpla con lo contratado, el trabajador no puede exigirle a su representante las prestaciones debidas, sino que lo hará ante la empresa que fue o es la que se benefició o aprovechó del trabajo contratado por intermediación.

En realidad nuestra Ley Laboral, trata la intermediación desde el punto de vista de las empresas, es decir, trata la responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores del intermediario, diciendo que si éste no cumple con las obligaciones contraídas con sus trabajadores, por no disponer de elementos propios suficientes, el beneficiado directo, será solidariamente responsable de dichas obligaciones.

Pero en el caso del representante artístico es diferente, pues él, no es el patrón de su representado o sea el --

artista, sino lo es la empresa contratante y por tal motivo está excluido de toda responsabilidad u obligación solidaria ante el trabajador y en caso de incumplimiento por parte de la empresa quien es en realidad el patrón, corresponderá al Sindicato de Actores (A. N. D. A.) proteger a sus agremiados haciendo valer los derechos del trabajador ante las autoridades correspondientes.

Tenemos también que en caso de incumplimiento por parte del trabajador o sea el artista, la empresa se dirigirá al propio Sindicato al que pertenece éste y expondrá sus motivos para que por medio de ese organismo hagan que el actor cumpla con lo contratado, aunque el mencionado contrato se haya celebrado por un intermediario o sea el representante artístico.

En cuanto a los derechos que debería de tener el representante artístico son muy importantes, siempre y cuando en México dicha persona tuviera una verdadera personalidad jurídica reconocida ante todas las autoridades para que hiciera valer sus derechos y protegiera los de su representado ante las diversas empresas contratantes, dentro de los más importantes derechos a saber están los siguientes:

1. - Buscar un salario más remunerador para el artista.
2. - Una publicidad adecuada para su representado.
3. - El horario más conveniente para el artista, dentro del marco en que se desarrolla la actividad de la empresa contratante.
4. - Un mejor tratamiento para su representado por parte de las empresas, dejando atrás la idea de que al artista se le está haciendo un favor o es una obra de caridad el contratarlo.

Por lo que toca a las obligaciones del representante ante las empresas de espectáculos, son también muy pocas y casi todas son puras de trámite administrativo como lo es:

1. - Registrar el contrato de trabajo o sea el de actuación de su representado, ante el respectivo Sindicato, con el fin en primer lugar de garantizar la cuota Sindical por parte del trabajador y en segundo el darle al contrato más formalidad y seguridad tanto para la empresa como para el artista.

II. - Hacer dentro de lo posible, porque su representado (el artista), cumpla con toda honradez -- con el contrato celebrado por medio de su representante.

Como se vé, en realidad el representante no tiene legalmente ninguna obligación ni derecho ante las empresas de espectáculos, puesto que en la actualidad no se encuentra regulada esta actividad por ninguna ley, por lo que creo conveniente que se intentara reglamentar esta materia, ya que si el representante cobra un porcentaje por sus servicios como intermediario, colocador, etc., etc., justo es que se le hiciera responsable solidario conjuntamente con las empresas en todos los aspectos jurídicos. Esto traería como consecuencia beneficios -- tanto para la empresa como para el trabajador o sea el artista, sobre todo para éste último, ya que a diario suele acontecer -- que tal o cual empresa le quedó a deber a uno o a varios artistas su sueldo, arguyendo varias excusas como "no hubo entradas", "estuvo floja la función", "les pago en México", etc., -- etc., pero la que más frecuentemente pasa es cuando la empresa desaparece del lugar de la actuación o de la función llevándose todo el dinero de la recaudación y por consiguiente el sueldo de la compañía o del artista.

Para tratar de darle solución a los problemas que se han tratado en este inciso, lo más conveniente es que al representante se le considerara al igual que las empresas, patrón solidario, puesto que con esto se le harfa más responsable dentro de su actividad y protegerfa mucho más los intereses del artista y por ende los suyos propios, también se evitarfa que hubiera muchos representantes "fantasmas" que solamente ejercen esa actividad por una sola vez y desaparecen no sin antes haber cobrado su porcentaje al artista y si la empresa no le paga al trabajador (artista) él no es responsable ante su representado, lo que se presta para que haya muchas anomalías al respecto.

d). - CARACTERÍSTICA DEL CONTRATO DE REPRESENTACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Para comprender un poco más las características del contrato de representación artística en el Derecho del Trabajo, - empezaremos por dar ciertos antecedentes y explicarlos, y dentro de estos diremos que entre el representante y el artista, - existe celebrado previamente un contrato de representación o - mejor dicho como se dejó asentado en párrafos anteriores un -

contrato de administración artística por las características del mismo y por sus consecuencias, en el cual debe de contener -- entre otras cláusulas las siguientes:

1. - Poder amplio y cumplido para que el apoderado, representante o intermediario, represente al artista en la actividad o especialidad que domine, ante empresas constituidas legalmente o sean personas morales, o ante particulares o sean personas físicas, ya sea en una forma exclusiva o por una temporada.

2. - Facultar al representante para que a su nombre acepte o rechace guiones, argumentos, obras o proposiciones - relacionados con su actividad artística, así como para fijar y - discutir sus honorarios, emolumentos, porcentajes o salario -- que deba percibir por su actuación.

3. = El artista faculta al apoderado para exigir a su nombre, judicial, extrajudicial, sindical o administrativamente - el cumplimiento, rescisión, nulidad y terminación de todos los - contratos de trabajo celebrados en el futuro o presente.

4. - Comprometerse el artista a no celebrar ningún -

contrato de trabajo de su actividad, sin la aprobación de su apoderado.

5. - Fijar la duración del contrato de representación.

6. - Estipular la comisión o porcentaje que deba cobrar el representante por su actividad.

7. - Pactar sobre las causas por las que se podrá dar por rescindido el contrato de representación.

8. - Tener el artista ya sea mexicano o extranjero, todos sus papeles en regla para poder desarrollar sus actividades artísticas.

9. - Los Tribunales competentes a los que se someten ambas partes.

10. - La fecha y firma de los contratantes y en caso de que el artista sea menor de edad, firmará también de conformidad el padre, la madre o el tutor en presencia de dos testigos que darán fé y firmarán el contrato.

De las cláusulas anteriores y que son las que debe de contener el contrato de representación, se desprende una --

absoluta facultad de hacer del representante, es decir, contiene puras obligaciones a cargo del representado (artista) y ninguna por parte del apoderado, y esto se debe a que no está reglamentado legalmente esta clase de contratos ni en nuestra Ley Laboral ni por los respectivos Sindicatos ya sea la A. N. D. A. o S. U. T. M. , por ello que sean tan posesivos, pero como repito, nunca han sido reglamentados, se rigen por la costumbre y se ha utilizado la premisa de que la voluntad de las partes es la máxima ley, pero tratándose en materia de trabajo existen normas que regulan esta voluntad y si la misma va en contra de los intereses de la clase trabajadora, se tiene por no puesta o aceptada, pues nuestra ley es proteccionista del trabajador que se dedique a cualquier actividad, profesión, arte u oficio.

De lo que si estamos conscientes y convencidos, es de que en nuestra Ley Federal del Trabajo, no existe esta clase de contratos, aunque en mi opinión, es necesario ahondar y reglamentarlos, ya que por las experiencias sufridas personalmente y por parte de muchos compañeros, aunque el artista le dé todas las facultades al representante por medio de un contrato de representación en exclusividad, llenando todos los re-

quisitos necesarios, se da el caso que el representante contrata con una empresa X en el extranjero o en el interior de la República y la empresa desaparece, se esfuma y dejan abandonados a los artistas, sin haberles pagado su sueldo y sin los boletos de regreso al lugar de origen, debido esto a que el representante en virtud de que en realidad no tienen ninguna responsabilidad legal, toda vez que no se le considera patrón solidario, se reeleva de toda responsabilidad y culpa por falta de reglamentación con respecto a esta clase de contratos, y el único que sufre las consecuencias es el trabajador (artista).

Se puede asegurar que si se reglamenta el contrato de representación artística por el Derecho del Trabajo, otra cosa sería, pues el representante se obligaría a garantizar como patrón el incumplimiento por parte de la empresa solidariamente con ésta.

Para finalizar con este inciso del presente capítulo y toda vez que es de suma importancia y que por su contenido -- reviste mi preocupación, no alcanzaría en este capítulo agotar el tratamiento de todos los problemas que se presentan en esta clase de contratos, pero mi intención es dejar constancia de mi sentir al respecto, y sobre todo, porque lo viví en carne --

en carne propia durante casi 10 años y más importante, es tratar de dar soluciones o aportar ideas que sirvan en algo para mejorar la situación inestable en que se encuentra la familia -- artística en relación con sus representantes y pensando además, que actualmente está considerada como trabajadora y tiene derecho a gozar de todas las garantías proteccionistas de nuestra Ley.

CAPITULO III

EL CONTRATO DE ACTUACION ARTISTICA.

Esta figura jurídica, la vamos a ver por principio - como parte introductiva para pasar a tratar más tarde su punto histórico. Así tenemos que por muchos años, los actores y músicos, al igual que otros trabajadores, prestaron sus servicios sin ninguna protección legal, explotados y carentes de toda defensa jurídica, lo que originó que se formaran uniones o grupos que luchaban por sus intereses comunes como lo veremos más adelante, en la que expondremos los diversos cambios que sufrió tanto la Asociación Nacional de Actores (ANDA), como el Sindicato Unico de Trabajadores de la Música (SUTM).

En las relaciones de producción y en toda actividad-laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia, - en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido, - que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo el Artículo -- 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patrones, a quienes no solo disponían de ellos a su antojo como -

mercancía, sino que, podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

Actualmente, el Derecho del Trabajo, tiene el efecto de asociar a todos aquellos que lo realizan, trátense el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, músicos, deportistas, técnicos, etc. etc. La gradiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo, radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo, cita del profesor Alberto Trueba Urbina (14), quien define al Derecho del Trabajo en la siguiente forma: DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACION DE SU DESTINO HISTORICO: SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA. (15).

Citaremos otras definiciones de destacados maestros laboristas como la de Mario de la Cueva que dice: "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una conge-

- (14) Alberto Trueba Urbina; Nuevo Der. del Trabajo, 2a. Edición actualizada. Edit. Porrúa, S. A. México, 1972.
- (15) Mario de la Cueva; Der. Mex. del Traba. Edit. Porrúa - S. A. Méx. 1969, Tomo I, pág. 263.

rie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" (16).

Esta definición dada por el maestro Mario de la Cueva la encuentro muy rebuscada y como un poco incompleta y no apegada a nuestro derecho del trabajo.

a). - NATURALEZA JURIDICA.

Ahora bien, citamos el artículo 123 de nuestra Constitución en el que se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como -- un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso -- deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas en la legislación laboral.

La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho publicado, en el privado o en el social pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza; si por natura-

(16) Op. cit. pág. 135.

leza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista, como lo expresa el Maestro Trueba Urbina (17).

La naturaleza jurídica del Contrato de Actuación Artística fluye del artículo 123 Constitucional y en especial en sus fracciones XVI, XVIII, XXV, XXVI y XXXI, puesto que en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria.

Encontramos también que en la nueva Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de mil novecientos setenta, está más definida la naturaleza del Contrato de Actuación Artística, puesto que dentro del capítulo denominado de los trabajos especiales y en especial en el capítulo décimo primero, están consagrados los artículos del 304 al 310, que aunque en su número son escasos puesto que son únicamente seis los que ha--

blan propiamente de los trabajadores, actores y músicos, en su presencia si aportan elementos nuevos para la regularización de esta clase de trabajo, aunque falta mucho a este capítulo que regula esta actividad, puesto que existen infinidad de problemas que se presentan en la práctica, empezando con las empresas, con el mismo sindicato y con los representantes artísticos, puesto que éstos últimos no vienen hacer ni intermediarios del patrón, ni del sindicato, y menos aún del artista. Dichos problemas lo señalaré en el transcurso del desarrollo de la presente tesis.

La clasificación del derecho del trabajo en público y privado, ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como lo es el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento; la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental; reivindicar a la entidad humana desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones -

económicas de los trabajadores y transformar la Sociedad Burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la República de Trabajadores, citado por el Maestro Alberto Trueba Urbina (18).

Pasaremos ahora a hacer una breve exposición en particular de la clase obrera artística y musical, tanto de sus raíces etimológicas, como de los antecedentes de los Sindicatos de lucha en favor de sus agremiados.

El 22 de enero de 1922, se constituyó lo que podríamos llamar el primer Sindicato Mexicano de Actores, perteneciente a la otrora poderosa C. R. O. M., a virtud de no estar reglamentado en esa fecha el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que autorizaba los Sindicatos, se formó en Sociedad Cooperativa Limitada, denominada "Sindicato de Actores Mexicanos", S. C. L., con domicilio en la ciudad de México. La duración de la Sociedad, sería de noventa años y el número de sus socios ilimitada; no podía ser disuelta sino en los casos que marcaba el artículo 216 del Código de

(18) Alberto Trueba Urbina. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S. A. México, Pág. 32 y 33.

Comercio, - en la actualidad dicho artículo se encuentra derogado-, cuando hubiera menos de 10 socios en goce de sus derechos, o por acuerdo expreso de la mayoría; en igual forma quedó previsto que cuando se promulgara la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional se disolvería el Sindicato, para formar lo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Más tarde en el año de 1928, por acuerdo de la mayoría de los afiliados al Sindicato de Actores, se creó la Unión Mexicana de Actores del D.F.

La Asociación Nacional de Actores se constituyó para la defensa de los intereses profesionales de la clase artística, por acuerdo de Asamblea General de 21 de noviembre de 1934, fue reconocida y registrada en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje como organización sindical de resistencia, - bajo el número 626, fojas 103, Libro III, expediente - - - - R. A. /312/971/935(626). (19).

Años más tarde, el 3 de enero de 1949, la Asociación Nacional de Actores quedó registrada en el Departamento de Registro de Asociaciones, Sección de Sindicatos, como organismo Obrero Industrial de Jurisdicción Federal, así como sus Secciones: Primera, en México, D.F.; Segunda, En Monterrey,

(19) Artículo 1o. de los Estatutos de la Asociación Nacional de Actores, Pág. 21. 1934.

N.L., Tercera, en Guadalajara, Jal.; Cuarta, en Tijuana, -- B.C., y Quinta, en la Ciudad de Juárez, Chih.; el registro se hizo bajo el número 2394, a fojas 326 del Libro respectivo, -- formándose el expediente número 5.11/245(29)/1526.

Para su fundamento interno, la A.N.D.A. se rige -- por sus Estatutos, que se han elaborado recogiendo las mejores experiencias de la larga y fructífera vida sindical, a través -- del tiempo, la A.N.D.A., ha ido engrandeciendo su prestigio -- como Sindicato de Acción y de Conquistas; sus contratos colectivos son cada día más numerosos y en sus revisiones se obtienen nuevas y mejores prestaciones, tendientes a elevar las condiciones sociales y morales de aquellos que desempeñan la noble y polifacética profesión de actor.

La A.N.D.A. es un organismo obrero sui generis y tal vez único en la República Mexicana, las Empresas con las que contrata, en su carácter de patronos, son de las más diversas índoles y envergaduras, que van desde la orgullosa Industria Cinematográfica, las poderosas organizaciones de Televisión y Radio, para pasar por Centros Nocturnos y llegar hasta los más modestos teatros y circos.

La comisión redactora del proyecto de la Nueva Ley

Federal del Trabajo, que interpretó fielmente las necesidades - de la clase obrera, constituyendo en realidades las inquietudes - y anhelos de todas aquellas personas que hasta la fecha quedaban fuera de la protección de la Legislación Laboral, -no obstante- los avances alcanzados con la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación-, entre otras, los deportistas - profesionales, que por largos años fueron sometidos a explota-- ciones por parte de los clubes a los que pertenecían.

Los actores, a pesar de que ya habían obtenido su - reconocimiento como trabajadores, aprovecharon el diálogo sin-- cero que inició el Gobierno de la República, para presentar -- por conducto del Congreso del Trabajo, un proyecto relativo al trabajo de los Actores, mismo que fue recibido por la Comisión Redactora para su estudio.

El Capítulo de referencia, -es un derecho en cons-- tante evolución- busca el mejoramiento y dignificación de los - actores, que hacen de su trabajo una verdadera profesión y en-- forma particular, se empeña en proteger a las clases más débi-- les económicamente, dentro del arte escénico.

En el Proyecto de la Nueva Ley Laboral, enviado -- por el C. Presidente de la República al H. Congreso de la - -

Unión, se incluye el Capítulo a que nos hemos referido y por lo tanto, pasa a formar parte integrante del nuevo Código Laboral, convirtiéndose en esta forma, en la primera Ley del Trabajo, que incluye a los actores como trabajadores en el mundo.

En cuanto al Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del Distrito Federal (S. U. T. M) hace suya la declaración de principios, Táctica de Lucha y Reivindicaciones contenidas en el Estatuto de la Federación de Trabajadores del D. F., y de la Confederación de Trabajadores de México. El proletariado de México luchará organizada y sistemáticamente, hasta eliminar todos los obstáculos que estorben la obtención de sus objetivos y también por la consecución de todas las reivindicaciones inmediatas, sin perder de vista en ningún momento que tales reivindicaciones no deben desviarlo de sus propósitos fundamentales como son el goce de los derechos de huelga; el de Asociación Sindical y el de reunión y manifestación pública; el de propaganda escrita y verbal sin taxativas, así como por la reducción de la jornada de trabajo.

El Sindicato de músicos luchará contra la desocupación de los trabajadores, exigirá del Estado trabajo para los desocupados; la provisión gratuita del albergue, vestido y alimen-

tación a los trabajadores sin trabajo y a sus familiares, en la inteligencia de que esto no implicará un recargo en los impuestos que paguen los trabajadores, ni una disminución en sus salarios.

Luchará también por un aumento de los salarios reales, como una protección económica, física y moral del trabajador, asimismo luchará contra el acaparamiento de las fuentes de trabajo de los músicos, luchará contra la explotación de que se hace objeto al músico, tratándose de patrón o de cualquiera otra persona moral o física y además luchará contra el desplazamiento del músico en todos los aspectos, tomado de los Estatutos del propio Sindicato de Músicos. (20).

El Sindicato de Músicos se compromete a garantizar, en los términos establecidos por la Ley de la Materia y precedentes relativos, los derechos adquiridos por sus miembros en cada una de las actividades, ya sea de cabaret, radio, teatro, etc.

De todo lo antes expuesto, se desprende que, el contrato de actuación artística, tiene su naturaleza en nuestra Cons

(20) Declaración de Principios, Táctica de lucha y Reivindicaciones del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música - del D.F., Pág. 7.

titución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo - 123 fracciones XVI, XVII, XXV, XXVI y XXXI y en nuestra Ley Federal del Trabajo en general, y en especial, en los artículos relacionados con los actores y músicos y que abarcan del 304 - al 310 de la mencionada nueva ley laboral y que veremos con - más detenimiento en los incisos siguientes de la presente tesis.

b). - LA ACTUACION ARTISTICA.

Como quedo asentado en el Capitulo anterior, para - que un artista o músico pueda trabajar en su actividad, es nece - sario que sea socio activo de cualquiera de los dos Sindicatos - que existen en esta rama o sea la Asociación Nacional de Actores (A. N. D. A.) o el Sindicato Unico de Trabajadores de la Música - del D. F. (STUM) constituidos legalmente conforme a las leyes de nuestro País y con los registros respectivos.

La actuación Artística, es un contrato de Trabajo - individual, por medio del cual, el artista o músico presta sus - servicios a determinadas empresas de espectáculos o a particu - lares, mediante el pago de un salario previamente establecido o cotizado.

Para tener una imagen más amplia de lo que es la -

actuación artística, analizaremos a sus miembros ya sea artista o músico y los requisitos necesarios para pertenecer a sus respectivos Sindicatos y con esto puedan trabajar libremente.

Son requisitos para ser miembro del Sindicato de -- actores los siguientes:

1. - Haber cumplido la edad que establece la Ley Federal del Trabajo.
2. - Acreditar antecedentes de honorabilidad y buena conducta en los términos del Reglamento.
3. - No haber sido expulsado de otra organización -- por traición a la causa del trabajador organizado.
4. - No haber sido condenado por sentencia firme por delito que amerite pena corporal por más de un año de prisión.
5. - Protestar y hacer cumplir los Estatutos y sus -- reglamentos y los acuerdos y resoluciones legalmente emitidos -- que emanen de los órganos competentes de la agrupación y de -- sus asambleas.
6. - Presentar solicitud de ingreso al Comité Ejecutivo Nacional o al Comité Seccional o a la Delegación o Subde-

legación que corresponda, apoyada por dos miembros activos y

7. - Los demás que establezcan los Estatutos.

Ahora bien, ya dentro del sindicato, sus miembros - se clasifican en:

- a. - MERITORIOS
- b. - ADMINISTRADOS
- c. - ACTIVOS
- d. - TRANSITORIOS
- e. - HONORARIOS

Estos socios, serán acreditados por el Comité Ejecutivo Nacional con las credenciales respectivas, una vez que - haya satisfecho los requisitos señalados en los Estatutos.

Para ingresar como miembro MERITORIO del Sindicato, se requiere; acompañar Copia Certificada del acta de nacimiento o de la Carta de Naturalización si se trata de actores Nacionales, los no Nacionales, exhibirán Copia Certificada de - los documentos necesarios para comprobar su estancia legal en el País en calidad de inmigrantes; acreditar con certificación de la Jefatura de Policía, la no existencia de antecedentes penales; presentar una solicitud para la celebración de contrato indivi --

dual de trabajo, firmado por cualquier empresa que haya contratado colectivamente con la agrupación y demostrar, para que el meritoriaje inicie su vigencia, el haber trabajado cuando menos cuatro meses después de haber llenados los requisitos anteriores.

El actor juvenil, al cumplir la edad que marca la ley, adquirirá la calidad de socio que le corresponda, según el número de recibos de cotizaciones que presente de acuerdo con los Estatutos; acreditar con el certificado correspondiente que ha cursado completamente con la educación primaria; pagar la cuota de inscripción (\$1,000.00); y cumplir con las demás disposiciones de los reglamentos interiores de la Agrupación.

Se adquiere la calidad de socio ADMINISTRADO; los Miembros meritorios que hayan cubierto 300 días de trabajo, aún cuando no fueren correlativos, en cualquiera de las especialidades contratados por la agrupación, lo que se acreditará con los correspondientes recibos de cotizaciones equivalentes a cuarenta y cuatro recibos de una semana de cada uno; los hijos de compañeros que sean o hayan sido miembros activos de la agrupación; los estudiantes del Instituto Cinematográfico, teatral

y de radio y televisión, dependiente de la agrupación, que siendo mexicanos o inmigrados, hayan terminado sus estudios de conformidad con el plan vigente en el momento de su solicitud de ingreso; el pago de la cuota que establezca el reglamento respectivo.

Para adquirir la calidad de miembro **ACTIVO**, se requiere: Ser miembro administrado y haber cumplido 300 días de trabajo, con esta calidad aún cuando no fueren correlativos, en cualquiera de las especialidades, lo que se comprobará con los recibos de cotizaciones correspondientes; acreditando su buena conducta privada y pública y el cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos y Acuerdos de la Agrupación durante su afiliación como miembro meritorio o administrado; acreditar la no existencia de antecedentes penales a la fecha de su solicitud y, el pago de la cuota de inscripción que establezca el reglamento respectivo. Los hijos de miembros activos de la agrupación o de quienes lo hayan sido, pagarán la mitad de dicha cuota (\$ 500.00).

Son miembros **TRANSITORIOS** de la agrupación: los actores **NO NACIONALES** que ingresen al país por conducto de la agrupación, y que acrediten su calidad profesional para poder trabajar en cualquiera de las especialidades que controla el Sin-

dicato, comprometiéndose a cumplir estrictamente las leyes -- nacionales, los reglamentos internos de la agrupación y los Estatutos. Estos miembros, acreditarán su calidad de actores -- con la credencial que expida el Sindicato de Actores de su país de origen o del Sindicato de Actores al que pertenezcan y, a -- falta de ésta, por cualquier otro medio supletorio de pruebas.

Se acreditará la calidad de socio HONORARIO de la Agrupación, a los miembros activos que por su edad, condiciones de salud o circunstancias personales que limiten la posibilidad del ejercicio de su profesión, no alcancen a cubrir el -- mínimo de cotizaciones establecidas pero que, por sus antecedentes, sean acreedores de los beneficios que se otorgan a los miembros activos.

Es decir, que el artista que pertenezca a la ANDA - en calidad de cualquiera de las clasificaciones que de miembros se hace en los Estatutos de la misma, y llenado totalmente los requisitos expuestos anteriormente, pueden trabajar libremente - en todas las fuentes de trabajo controladas por la agrupación, - en los términos de los mencionados Estatutos y de los reglamentos aplicables, tratando siempre de guardar buena conducta -- dentro y fuera de las fuentes de trabajo, elevando más su -

nivel cultural y conciencia de clase, para prestigio de él y de su Sindicato.

Por lo que toca a los músicos, también tienen sus Estatutos que los rigen para que puedan trabajar libremente en las fuentes de trabajo controladas por el Sindicato (STUM) y para lo cual explicaré los requisitos que deben llenar los socios que quieren pertenecer al mismo:

a).- Presentar su solicitud personalmente y avalada por dos socios activos del Sindicato.

b).- Sujetarse al examen, para demostrar su aptitud como ejecutante del instrumento o instrumentos musicales de que se trata, ante la Comisión que para tal efecto nombre el Comité Ejecutivo.

c).- Declarar su conformidad absoluta con la ideología que sustenta el sindicato y el contenido de sus estatutos.

d).- Sujetarse al examen médico, para comprobar que está en pleno uso de sus facultades físicas y mentales, examen que será realizado por el o los médicos del sindicato.

e).- Presentar acta de nacimiento para comprobar su nacionalidad de mexicano y la edad, que no deba ser menor-

de 16 años ni mayor de 45 años.

f). - No haber sido expulsado de alguna agrupación sindical por actos contrarios a los principios fundamentales de la clase trabajadora.

g). - Comprobar haber recedido en el Distrito Federal cuando menos seis meses consecutivos, si se trata de mexicanos y cinco años si se trata de extranjeros.

h). - Pagar \$ 300.00, por concepto de cuota de inscripción por una sola vez, \$ 5.00 pesos de cuota mensual, un retiro y una defunción o dos retiros y dos defunciones mensuales, si estos últimos ocurren, a razón de \$ 8.00 cada una. En ningún caso se harán más de dos pagos por este concepto al mes.

i). - Todos los miembros del sindicato, ya sean meritorios, activos, administrados y nacionales de paso, tienen la obligación de registrar en la Tesorería y en la Secretaría de Trabajo Sindicales, los contratos o convenios de trabajo ya sean temporales, permanentes o fechas aisladas eventuales y pagar el 5% correspondiente sobre el monto del contrato; el incumplir con estos requisitos, los colocan dentro de las restricciones señalados en los reglamentos de clínica, de trabajo, etc., etc. (Es acuerdo de Asamblea general, para estar den-

tro de los derechos que señalan los reglamentos, comprobar -- que se paga mensualmente el porcentaje respectivo sobre el salario).

j). - Los directores de orquesta y formadores de conjuntos, son los responsables de pagar al Sindicato el 5% de que se habla en los trabajos eventuales.

k). - Los socios extranjeros de paso, también están obligados a registrar sus contratos, pagando el 10% de sus salarios.

l). - Los nacionales de 16 a 45 años que traigan una fuente de trabajo, para la firma del Contrato Colectivo con el Sindicato, ingresarán automáticamente como socios activos del mismo, siempre y cuando no haya impedimento por su estado de salud y en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

Una vez que los socios ya están admitidos dentro -- del sindicato de músicos, se clasifican en:

1. - Socios Meritorios (de nuevo ingreso)
2. - Socios Activos.
3. - Socios Administrados.

Los primeros son los socios de nuevo ingreso, que

nes tienen derecho a gestionar su cambio a socio activo, después de un año de haber ingresado, comprobando que ha cumplido con todas las obligaciones establecidas en el estatuto, haber observado buena conducta dentro del sindicato, presentando el certificado médico respectivo, donde compruebe su estado de salud, y, si a juicio del Comité se han cubierto los requisitos indispensables, se le otorgará su credencial como socio activo, a partir de la fecha en que se le extienda la documentación correspondiente. Mientras tenga la calidad de socio meritorio, no podrá trabajar diariamente en ningún lugar, sino sólo en trabajos eventuales que no excedan de 8 días consecutivos; solamente se le otorgarán los servicios de clínica, de herencia, etc., de acuerdo con lo que establecen los reglamentos respectivos.

Los socios Activos pueden ser los que han llenado los requisitos establecidos en los estatutos y los socios de nuevo ingreso que sean hijos de miembros activos del sindicato, podrán ingresar como activos y con derecho a trabajar diariamente en las fuentes de trabajo, sin limitación de temporalidad.

También pueden ser socios activos, los que busquen nuevas fuentes de trabajo y consigan que éstas sean controladas por el sindicato.

Los socios Administrados son los que tienen que -- cumplir con los siguientes requisitos:

Solicitar por escrito y personalmente su ingreso o reingreso al Sindicato, solicitud que debe estar avalada por dos socios activos de la organización, haber cumplido 45 años de edad, pagar la cantidad de \$ 300.00 por concepto de inscripción, comprobar estar apto para el trabajo como músico, solicitud que quedará sujeta al estudio para su aprobación o rechazo del Comité Ejecutivo del - Sindicato.

Ahora bien, las obligaciones y derechos que tienen - esta clase de socios son las siguientes:

Obligaciones: Pagar la cuota ordinaria mensual de - \$5.00 de los salarios que perciba (se le exceptúa del pago de cuotas de defunción y de retiro, en virtud de que no tienen los derechos de los socios activos del sindicato).

Derechos: Tienen el derecho de trabajar en todas - las fuentes de trabajo controladas por el sindicato, a atención - médica, clínica, etc.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos sacar - una conclusión, consistente en que todo trabajador sea músico o artista, tiene que pertenecer a su respectivo sindicato para po-

der desempeñar su actividad libremente, lo cual es contrario a nuestra Carta Magna en la que en su Artículo 4o. indica la libertad de trabajo, profesión u oficio, Además el Artículo 4o. = de nuestra Ley Federal del Trabajo estipula expresamente:

Art. 4o. - No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos . . . etc.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según se afirma, el desenvolvimiento del hombre dentro de un terreno de normalidad, en efecto, el hombre generalmente suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincracia, con sus inclinaciones naturales e innatas, para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, etc.).

Es decir, todo individuo tiene una teología que perseguir, que es inherente a su ser y dicha finalidad estriba, genéricamente hablando, en la obtención de su felicidad o bienestar, que se traduce, en términos abstractos, en una situación subjetiva de satisfacción permanente, con independencia del estado real en que la persona se encuentre o de las circunstancias -

materiales que la rodeen, en síntesis, la libertad social u objetiva del hombre se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por -- conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe -- tener las restricciones que establezca la ley en aras de un interés social o estatal o de un privado. (21).

Por ende, toda limitación que establezca la ley ordinaria o los Estatutos de los diversos Sindicatos que estamos tratando como lo es la A. N. D. A. o el S. U. T. M. a la libertad de trabajo, sin que se apoye en una declaración constitucional respectiva, pugna con la Constitución y por lo tanto es ilegal.

Pasemos a analizar en sí al artista como trabajador dentro de la actividad profesional.

c). - EL ARTISTA DENTRO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

Es de considerarse, que debido al crecimiento de los miembros tanto actores como músicos, sus respectivos sindicatos, atraviesan por múltiples y complejos problemas labora-

(21) Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A. Pág. 236.

les con respecto a las empresas ya existentes, como lo es las revisiones de Contrato Colectivo de Trabajo (cada dos años), o en virtud de la creación de nuevas fuentes de trabajo en las -- que se tienen que buscar nuevas conquistas sindicales, buscando siempre una mejor condición económica, física y moral para - sus miembros.

Tenemos en la actualidad un sin fin de problema por los que está atravezando el trabajador músico y artista, como - lo es el desempleo por el uso del maquinismo inmoderado y de los medios técnicos en general, que tratan de desalojar el trabajo humano o desnaturalizarlo, con perjuicio de la integridad - de la persona y en sí de los trabajadores.

Los diversos sindicatos de los actores y músicos, - luchan contra el acaparamiento de las fuentes de trabajo, com-- baten la explotación de que es objeto el trabajador, trátese de - patrón o de cualquier otra persona física o moral, lucha con-- tra el desplazamiento de que son objeto sus miembros por parte de artistas o músicos extranjeros, que vienen al País a llevarse carretadas de sueldos sin desquitar el mismo, únicamente por ser extranjeros y traer una buena publicidad inflada.

Se tiene también otra batalla constante con el avance

moderno de los inventos modernos como lo son las "cajas de ritmos" en las que se desplaza como mínimo a diez músicos y a los llamados "video tapes" que son películas filmadas en las que se utilizan actores extranjeros en lugar de nacionales, hechos o fabricados por empresas extranjeras.

El desplazamiento en las "cajas de ritmos" consiste que en lugar de contratar a un baterista, trompetista, saxofón, pianista, etc. la misma caja de ritmos ya contiene todos éstos instrumentos, con detrimento del trabajador músico, puesto que la empresa únicamente contratará a un elemento o sea al pianista u organista quien es el que controla esta invención, y por ende se ahorrará el sueldo de los demás ejecutantes.

Por lo que respecta a los "video tapes" como ya están filmados con artistas extranjeros, las empresas no contratan con los nacionales y por lo tanto también hay desplazamiento.

Para tener una imagen más clara de los desplazamientos de que son objeto los artistas y músicos en nuestro País, enumeraré los más importantes a saber:

1. - Artistas extranjeros que vienen al País como turistas y se quedan a trabajar en él.

II. - Músicos extranjeros en igual condiciones que los anteriores.

III. - Comerciales instrumentados tocados por músicos extranjeros explotados por alguna firma comercial y que son transmitidos por T. V. y radio.

IV. - Cajas de ritmos fabricadas por empresas extranjeras, en las que contienen casi todos los instrumentos musicales.

V. - Comerciales filmados por modelos extranjeras y no por nacionales.

Si bien es cierto que todos formamos parte de la familia trabajadora, debería de dársele preferencia a los músicos y artistas nacionales, quienes con sacrificios incalculables han llegado a figurar para ser tomados en cuenta y además porque se deben al público y por lo tanto son los que tienen que guardar ciertas normas de conducta en su vida tanto privada como pública, puesto que hoy en día, todos somos responsables, especialmente aquellos, que como los actores, sustentan su actividad esencial en un quehacer de orientación y elevación espiritual a través de la diversión.

Desde que el hombre ha pretendido encontrar un ho-

gar sólido en la conciencia y fraternidad de todos los humanos, concibió la idea de la cultura como vínculo fundamental de unión. La tarea de imprimir en la gente las ideas y las normas que -
 gufan y unen a nuestra sociedad, es obligación que a todos nos
 incumbe, cuando por situaciones históricas determinadas, el Es
 tado no proporciona al individuo sino elementales instrumentos
 de lucha, toca a las agrupaciones, cualesquieran que sean las -
 causas que las obligaron a constituirse, fijar entre sus metas, -
 las de mejorar al individuo que está dentro de ellas, no se tra-
 ta de convertir a los Sindicatos en sustitutos de escuelas y coleg
 ios, porque sabemos cual es su misión principal, pero sí, en -
 coadyuvantes en la tarea de desenvolver mejor al individuo co-
 mo ser humano y no solapar las anomalías por las que atravie-
 zan los mismos y que son contrarias al espíritu de nuestra Ley
 Laboral.

También al trabajador músico y artista se le obliga
 a guardar una conducta intachable dentro de su actividad como
 cualquier trabajador que se dedique a otro menester con la --
 salvedad de que esta conducta debe ser más estricta y vigilada
 por su agrupación y para tal efecto, existen dentro de la mis--
 ma, estatutos en los que se consagran las medidas disciplinarias
 necesarias en caso de que sus miembros contravengan con la -

conducta adecuada que deben llevar tanto dentro del trabajo como fuera de él.

Señalaremos a groso modo las medidas disciplinarias de los actores y luego de los músicos, para hacer una pequeña comparación de las mismas.

Art. 63. - La Comisión de honor y justicia tendrá -- las siguientes atribuciones: (22):

a). -

b). - Conocer de las acusaciones que se presenten -- en contra de sus agremiados, las que serán turnadas por el -- Comité Ejecutivo que corresponda para la investigación y dictamen que será sometido a consideración de la Asamblea General, cuando se trate de la aplicación de la sanción de destitución -- de funcionarios o de expulsión, o de suspensión de derechos -- sindicales, o del trabajo por más de tres meses.

Art. 72. - Son faltas sindicales de los agremiados - entre otras:

a). -

b). -

c). - Personalizar cualquier asunto del sindicato o --

hacer sindicales las dificultades de carácter personal.

d). -

e). - Incurrir en actos que relajen la disciplina sindical o menoscaben su honorabilidad y prestigio.

f). -

g). -

h). - No cumplir con las disposiciones de los contratos colectivos de trabajo.

j)' - Tratar asuntos sindicales con las empresas sin autorización de los representantes sindicales.

m). - Celebrar arreglos con las empresas o sus representantes, con violación a los Contratos Colectivos de Trabajo o sin conocimiento de los representantes del sindicato.

n). - Protestar ante las empresas o sus representantes, por arreglos llevados a cabo por el sindicato o sus representantes, o por los acuerdos de las asambleas.

o). - Divulgar los asuntos o acuerdos sindicales, -- cuando la divulgación se haga ante personas o en circunstancias; tales que pueda resultar en perjuicio de la agrupación.

p). - Amenazar injustificadamente a otro con actos - de violencia o hacerlo objeto de ellas.

q). - Difamar o calumniar a otro imputándole faltas - en su conducta sindical o personal, o actos llevados a cabo en - el desempeño de su trabajo, que no hubiere cometido.

t). - Tratar a otro haciendo uso de palabras o moda- les soeces que le ofendan.

u). - Hacer propaganda contraria a los fines del Sin- dicato, o que redunde en su desprestigio, o que incite a la deso- bediencia o al menosprecio de sus acuerdos.

w). - Prestar dinero a otro, con rédito.

x). - Penetrar o permanecer en el domicilio del sin- dicato, o desempeñar el trabajo, las labores sindicales en esta- do de embriaguez o bajo los efectos de drogas enervantes.

y). - Usar drogas enervantes o ingerir bebidas alco- hólicas dentro del trabajo o fuera de él, si su uso redunda en - desprestigio de la agrupación, o es causa de escándalo público.

z). - Conducirse en un estado de desaseo personal - tan notorio, que desprestigie a la agrupación u ocasione moles- tias a los compañeros.

z (3). - Hacer ostensible exhibición de costumbres o vicios que denigren o menoscaben la integridad de los principios morales de la sociedad.

z (4). - Celebrar arreglos con las empresas, o sus representantes, con violación a los contratos colectivos de trabajo. Sin excepción, ésta falta será castigada en su caso, con remoción del cargo sindical; suspensión en el trabajo según la gravedad de la falta cometida, no pudiendo exceder de UN AÑO, ni interrumpir el cumplimiento de un contrato vigente, empujando a surtir efecto a la terminación del mismo; y; suspensión total de derechos sindicales.

z (5). - Alternar con la clientela y "fichar" en las fuentes de trabajo.

z (6). - Introducir bebidas alcohólicas o realizar juegos de azar en las fuentes de trabajo.

En caso de que alguno de los agremiados incurriere en algunas de las faltas enumeradas anteriormente, será acreedor a las siguientes sanciones:

I. - Amonestación o apercibimiento verbal privado.

II. - Amonestación o apercibimiento verbal ante la

asamb.ea.

III. - Amonestación o apercibimiento escrito no hecho público.

IV. - Amonestación o apercibimiento escrito, leído ante la asamblea.

V. - Amonestación o apercibimiento escrito, leído ante la asamblea y publicado.

VI. - Sanción económica, que no podrá ser superior al equivalente de un día de sueldo.

VII. - Remoción del cargo sindical.

VIII. - Suspensión parcial de derechos sindicales.

IX. - Suspensión en el trabajo según la gravedad de la falta cometida, no pudiendo exceder de un año, ni interrumpir el cumplimiento de un contrato vigente, empezando a surtir efecto a la terminación del mismo.

X. - Suspensión total de derechos sindicales, y

XI. - Expulsión del sindicato con la aplicación de la "Cláusula de Exclusión"

Artículo 80. - La ejecución de las sanciones corresponden al Comité Ejecutivo y, su determinación al arbitrio de la Asamblea y, en su caso, de la Comisión de Honor y Justicia, tomando en cuenta las circunstancias exteriores de la --

Comisión de la falta y las peculiares del transgresor.

Existe un procedimiento para la aplicación de las -- sanciones señaladas con anterioridad y a saber es:

Cuando alguna falta sea denunciada por cualquier -- miembro del sindicato, el caso se sujetará a discusión de la Asamblea Ordinaria de la sección que corresponda, y para tal -- efecto las secciones se clasifican en:

1. - Sección I con sede en la ciudad de México Distrito Federal.
2. - Sección II con sede en Monterrey.
3. - Sección III en Guadalajara, Jalisco.
4. - Sección IV con sede en Tijuana, B. C. y
5. - Sección V con sede en Ciudad Juárez, Chihuahua.

La asamblea ordinaria resolverá si procede que el -- acusado sea consignado a la Comisión de Honor y Justicia, La -- consignación podrá hacerse directamente por el Comité Ejecutivo que corresponda si la urgencia del caso así lo amerita, o -- cuando el presunto responsable no sea acreedor a las sanciones de expulsión o de suspensión de derechos sindicales o en el trabajo.

La Comisión de Honor y Justicia correspondiente, recibirá la consignación por conducto del Comité Ejecutivo --

e inmediatamente después de estudiar el caso, citará al consignado para que se presente a rendir su declaración y se le notificará por escrito que tiene derecho a nombrar defensores, -- miembros del Sindicato.

La Comisión de Honor y Justicia, recibirá la declaración de los consignados, así como todas las pruebas que estime conducentes para su defensa; podrá practicar de oficio cuantas diligencias considere necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos, y por último escuchará los alegatos de los defensores, quienes tienen derecho a estar presente en las diligencias.

Todas las actuaciones de la Comisión de Honor y Justicia, deberán consignarse por escrito, aún cuando sea en forma sucinta. Los consignados recibirán una copia de dichas actuaciones, las cuales deberán ir firmadas, por lo menos por dos de los miembros de dicha comisión. A juicio de la misma, las actuaciones podrían ser grabadas en cinta magnética o en cualquier otro procedimiento similar.

Una vez que la comisión de honor y justicia considere agotada la investigación, procederá a formular su dictamen, comenzando por hacer una relación de los hechos y de las pruebas y diligencias practicadas, para precisar después --

concretamente las faltas cometidas y concluir por establecer -- y proponer las sanciones que deban aplicarse.

Todo este análisis que se hizo respecto a las sanciones establecidas en el Sindicato de Actores, es con el fin de -- darnos cuenta que el trabajador artista para evitarse la aplicación de las medidas disciplinarias contenidas en los estatutos, - tiene que guardar una conducta intachable tanto dentro del trabajo como fuera del mismo, aunada a los múltiples sufrimientos, y sacrificios que para escalar el arte tiene que aguantar el mismo.

Pasaremos a analizar los estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, en los que existe una Comisión Permanente de Honor y Justicia, compuesta o integrada por tres miembros, cuyas obligaciones son:

a). - Abocarse al conocimiento de los asuntos que les sean turnados por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

b). - Resolver los asuntos de que conozca, con absoluto apego a los Estatutos o de acuerdo con los precedentes disciplinarios aprobados en asamblea, siempre que el caso amerite un castigo que no pase de cinco días de suspensión en el trabajo. En los casos que ameriten un castigo mayor, someterá-

a su dictamen a la consideración de la Asamblea General.

En caso de que alguno de los miembros del Sindicato de Músicos cometan faltas a la agrupación o no cumplan con los ordenamientos de los Estatutos, o con lo mandado por las asambleas, se hará acreedores a correctivos a o expulsión en su caso, según la gravedad de la falta.

En su artículo 42 de los Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del Distrito Federal (23 expressa:

Artículo 42. - Serán causas justificadas para la aplicación de correctivos, todas aquellas que por su poca importancia, no pongan en peligro los intereses de la colectividad por el buen nombre de la agrupación y además todas aquellas que a juicio de la Comisión de Honor y Justicia, ameriten algún correctivo.

Cualquier correctivo impuesto a los agremiados, no excederán de sesenta días, cuando se trate de la suspensión -- de derechos sindicales y veintinueve días cuando se trate de la suspensión en el trabajo.

Los socios del S. U. T. M. que cometan alguna falta -

(23) Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del D. F., México, D. F., Octubre 30 de 1970.

que ponga en peligro la estabilidad del contrato colectivo (estado de embriaguez o uso de enervantes, amenazar, agredir o -- injuriar a personas dentro de la fuente de trabajo) se harán -- acreedores a una suspensión preventiva de inmediato en su trabajo, por el Comité Ejecutivo, quien turnará el caso a la Honorable Comisión de Honor y Justicia para el dictamen definitivo.

Son motivos justificados de expulsión:

a). - Violar en forma grave los Estatutos, los reglamentos, acuerdos o disposiciones de asamblea, así como los -- contratos de trabajo que la agrupación celebre con las empresas.

b). - Violar en forma grave los Estatutos, reglamentos acuerdos, disposiciones, etc., de las Federaciones correspondientes del Sindicato o de Federaciones Nacionales de Industria a que perteneciere la agrupación y de la Confederación de Trabajadores de México (C. T. M.).

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

d). - Presentar acusación injustificada en contra del -

alguno o algunos de sus compañeros, siempre que ésta acusación cause perjuicios graves a la agrupación.

e). - Cometer faltas que comprometan el buen nombre del Sindicato, pongan en peligro sus intereses particulares o lesionen en alguna forma los generales de la clase trabajadora.

Como se ha visto, el trabajador tanto actor como músico, a través de su sindicato juegan un papel muy importante en la actividad profesional, tan es así que se encuentran incluídos para el pago de sus impuestos dentro de la cédula V y además por que se deben a la gente, es decir su actividad es pública y por ende están en constante contacto con el pueblo, quien es el que los ha elevado a la popularidad que se tenga, para después cobrar sueldos muy elevados por su trabajo, ya sea particularmente o por medio de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre las empresas y la agrupación, siendo éstos conquistas sindicales logradas a través del tiempo.

d). - EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS
EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Por el año de 1935, en el apogeo del Nacional Socialismo en Alemania, fue expuesta por el tratadista Wolfgang Silvert para combatir la Teoría contractual, consistiendo la re-

lación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; - se estimó tal relación como acontractual a fin de que gobernada por la Ley o por el Derecho Objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente -- del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso, siempre se tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador.

El tratadista Guillermo Cabanellas (24) dice que - - vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La Teoría de la relación laboral no ha sido aceptada por la mayoría de los doctrinarios laboristas, ni por las legislaciones.

Las definiciones de Derecho Laboral basadas en la - relación de trabajo, no tienen valor científico. En realidad la - relación, es un término que no se opone al contrato, sino lo - complementa, ya que precisamente aquella es originada general- - mente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la -

(24) Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires 1960. Vol. I. Pág. 466 y ss.

prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social.

En todo contrato o relación laboral, se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establece en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, incluye las dos teorías, como se desprende de la redacción del mismo que a la letra dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

De lo anterior se desprende que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún -- cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, como se dejó asentado anteriormente, pues -- la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que, las relaciones laborales -- no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos -- jurídicos.

El Derecho Mexicano del Trabajo, tiene una amplitud mayor que el Derecho de otros países, puesto que para -- nuestro derecho se consideran trabajadores no sólo a los "subordinados", sino al trabajador en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, a trabajadores autónomos, y en general a todo prestador de servicios, hasta a aquéllos que trabajan por cuenta propia.

Según el artículo 21 de la Ley Laboral, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el -- que presta un trabajo personal y el que lo recibe; esta es la -- figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo-

123 Constitucional, pues la prestación del trabajo o servicio, - puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina o como en el caso del tema que nos ocupa en el teatro, cine, T.V., radio, etc., y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, es decir a toda actividad en que una persona le preste un servicio a otra.

El Derecho del Trabajo y sus normas procesales, - son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicales para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y -- para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de la producción; consiguientemente, los empresarios y patrones no son personas en concepto de - - MARX, sino personificación de categorías económicas, sin hacer al individuo responsable de la existencia de relación de que él es socialmente criatura, aunque subjetivamente se considere muy por encima de ellos (25).

(25) Carlos Max. El capital, Tomo I, Fondo de Cultura -- Económica, México - Buenos Aires, 1968, Pág. 15.

Los capitalistas o propietarios de los bienes de la producción, no pueden ser y no son titulares de derecho sociales, por que representan las cosas, y el Derecho del Trabajo es para las personas humanas; sin embargo, en las relaciones de clase, tienen derechos civiles y mercantiles que les garantizan su " derecho de propiedad " y los intereses que por éste perciben, en tanto subsista el régimen capitalista de producción. Consiguientemente, el proceso laboral es un instrumento de lucha de clase, para que a través de él obtengan los obreros sus reivindicaciones sociales.

El concepto de clase obrera a la luz de la teoría Integral, comprende no sólo a los obreros industriales, ni a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del artículo 123, sino a todos los prestadores de servicio en cualquier actividad laboral, abogados, médicos, técnicos, artistas, músicos, toreros, deportistas, etc., cuyas relaciones de trabajo están amparadas por el mencionado precepto constitucional.

e). - ELEMENTOS PERSONALES DEL CONTRATO --
DE ACTUACION ARTISTICA.

Trataremos de dejar asentados los sujetos que forman parte directa dentro de los elementos personales del contrato de actuación artística y de los cuales se pueden anotar --

los siguientes:

- I. - Trabajador (artista o músico)
- II. - Patrón (la empresa)
- III. - El Sindicato (ANDA o SUTUM)
- IV. - Salario (El Sueldo por la actuación)
- V. - Lugar de Trabajo (o sea el escenario de la --
actuación).
- VI. - Temporalidad del trabajo (una sola actuación -
o una temporada larga).

Analizaremos por separado cada uno de sus elementos para tener una idea más amplia de los mismos.

I. - EL TRABAJADOR, se le puede definir como el artista o músico que presta sus servicios a una empresa o a persona física mediante un contrato ya sea verbal o escrito debidamente registrado ante cualquiera de los respectivos sindicatos, según la actividad del artista y que hasta ahora se le ha dado un capítulo especial como lo es el capítulo romano XI título Sexto de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo con su enunciado " Trabajadores actores y músicos " (26).

II. - EL PATRON es la persona física o moral (em-

(26) Nueva Ley Federal del Trabajo 1975. Editorial Porrúa, --
S.A. Alberto Trueba Urbina. 25a. Edición. Pág1 141.

presa) que contrata los servicios del artista o músico ya sea directamente o por medio del representante del artista o por conducto de los respectivos sindicatos (ANDA o SUTUM) para que actúe en un lugar determinado, con un sueldo pactado de antemano.

Es interesante este inciso, en cuanto a que no sólo las empresas que contratan un número artístico o musical son los patrones, puesto que suele suceder que el director de una orquesta que tiene elementos o sea músicos de planta, también vienen a ser patrones de sus elementos en un momento dado, puesto que trabajen o no trabajen en bailes o actuaciones, el director está obligado a pagarles sus sueldos como está convenido de antemano, y ya será preocupación del director de la orquesta el buscar actuaciones o bailes para sacar el sueldo de sus trabajadores, con lo que vemos que dicho director viene a ser el patrón sustituto de los músicos y la empresa el patrón directo.

III - SINDICATO. - Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, definición que es tomada del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo (27).

(27). Op. cit. pág. 155 capítulo II.

En el tema que nos ocupa, los sindicatos tanto de músicos que es local y la ANDA que es nacional forman parte importantísima para el mejoramiento y bienestar de sus miembros.

Existen a saber y según la Ley Federal del Trabajo 5 grandes ramas de sindicatos de trabajadores y que a saber son:

I. - GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad (este es el que nos interesa por el tema que estamos tratando).

II. - DE EMPRESA.

III. - INDUSTRIALES.

VI. - NACIONALES DE INDUSTRIA.

V. - DE OFICIOS VARIOS

Al respecto es necesario hacer un comentario pertinente en cuanto a la edad del agremiado, pues por lo que toca a la ANDA en sus estatutos nos remite a la Ley, pero en cuanto al SUTUM o sea el Sindicato de Músicos, en sus estatutos y en especial en su inciso (e) dice... la edad que no deba ser menor de 16 años ni mayor de 45 años, con lo que nos damos cuenta que este inciso de los estatutos de los músicos va en --

contra de lo que establece la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 362 manifiesta que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años.

Pero de lo que si estamos de acuerdo es de que el derecho de asociación profesional es necesario tanto para el trabajador como para el patrón, tan es así que se encuentra consignado en la fracción XVI del aparatado A del artículo 123 de - - nuestra Carta Magna, claro está con objetivos diferentes, puesto que el sindicato de trabajadores tienen por objeto el luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que el sindicato de patrones, tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad.

IV. - EL SALARIO, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es necesario hacer hincapié en que el salario tanto - de los músicos como el de los artistas, es diferente al que marca nuestra Ley Federal del Trabajo, únicamente en cuanto al - salario mínimo, pues si bien es cierto que el salario estipula--do en los convenios colectivos se rigen según la zona ya sea local o foránea y de que gracias a las conquistas sindicales se --

han obtenido sueldos muy remuneradores como base para fijar el salario mínimo, también es cierto que al respecto hay que tomar en cuenta muchos factores y circunstancias como lo es el que el trabajador tenga fama, aceptación y que esté dentro de la época en que son solicitados sus servicios.

Para comprender un poco más la postura de los sindicatos tanto de la ANDA como del SUTUM, es menester decir que éstos, para fijar un sueldo mínimo dentro del mismo Distrito Federal, lo hacen tomando en cuenta la zona y el lugar de trabajo y dejando a un lado la calidad del ejecutante o la rama o profesión del actor; no por esto se quiera decir que los miembros de los sindicatos sean malos elementos, sino que aún siendo un elemento "regular" de todas maneras dicho trabajador percibirá el salario estipulado en esa plaza.

Con lo anteriormente expuesto nos damos cuenta que nuestra Ley Federal del Trabajo ha venido evolucionando y agrupando a la mayoría de los trabajadores de las distintas ramas de trabajos y es por eso que en las nuevas Leyes se han incluido a los trabajadores actores y músicos en el capítulo XI, Y para concluir con este inciso que trata con lo relacionado al salario se puede decir al respecto de que tanto el actor como el músico aún tocando los mismos instrumentos o actuando en

un mismo papel en una obra, no por eso van a cobrar el mismo salario y por lo tanto no se considera violatorio del principio de igualdad de salarios en trabajos iguales, sino que al revés se considera salarios distintos para trabajos iguales, por las circunstancias que se dejaron acentadas anteriormente como lo son la fama, el nombre y la habilidad con que el trabajador -- músico o actor realice su trabajo.

V. - LUGAR DE TRABAJO. - Es interesante saber en donde se va a prestar el servicio o el trabajo, y tratándose del tema que nos ocupa, para fijar el salario mínimo se hace en relación a los kilómetros que hay de ciudad a ciudad; es decir se pagará mayor sueldo si la actuación se va a efectuar en Ciudad Juárez que si fuera en el Estado de México, y así sucesivamente.

Ahora bien, como se dijo anteriormente también varía el sueldo según el lugar y la zona, por ejemplo: hay cadenas de hoteles en los que el sueldo mínimo es muy elevado y esto se debe a las conquistas sindicales; y hay zonas de la ciudad en las que acontece lo mismo, por ejemplo en la llamada Zona Rosa en la que los sueldos son magníficos a diferencia de otras zonas en la que los mismos son raquíticos.

Lo mismo acontece con los Canales de Televisión --

que existe en México y en especial en el Distrito Federal o sean el 2, 4, 5, 8, 11 y 13, en los que en los Canales no oficiales se pagan sueldos elevados puesto que existe un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa (TELEVISA) y los respectivos Sindicatos ya sea de Actores y Músicos. En cambio en el Canal 11 que es un Canal Cultural, casi siempre se actúa gratuitamente y en el Canal 13 que es oficial los sueldos que se pagan a los trabajadores Actores y músicos nunca rebasan el salario mínimo estipulado, aunque actualmente y a base de la lucha sindical se está logrando un equilibrio en los sueldos en beneficio de los trabajadores.

Lo mismo ocurre en los teatros ya sea de Comedia, Revista o Frivolos, en los que según la figura artística que esté actuando, es el sueldo que percibirá, pero nunca será menor al mínimo y para que se cumpla con este requisito, existen delegados que son nombrados por las respectivas agrupaciones sindicales y vigila para que se les proporcione un lugar adecuado en donde el actor o músico pueda descansar entre función y función y se pueda vestir de ropa adecuada que se esté utilizando en la obra o variedad como lo establece el artículo 310 de la nueva Ley Federal del Trabajo en la que se estipula que cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los

patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores -- actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, -- en el local donde se preste el servicio.

Este precepto se incluyó conjuntamente con el capít-- tulo XI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, aunque al respec-- to desde hace muchos años los respectivos sindicatos tanto de la ANDA como del SUTUM, obligaban a las empresas o sea los -- patrones a proporcionar camerinos a los trabajadores actores y músicos.

Existen otras obligaciones importantes de los patro-- nes como lo es el adelanto a cuenta de sueldo cuando la actua-- ción se va a efectuar en el interior de la República o en el ex-- tranjero, que aún cuando en nuestra Ley Federal del Trabajo -- establece un veinticinco por ciento por lo menos, en los contra-- tos colectivos de trabajo celebrados entre las empresas y los -- sindicatos de músicos y actores se exige que sea un cincuenta - por ciento mínimo de adelanto del salario.

Cuando el trabajo se desempeña en Restaurantes, es obligación del patrón dar alimentación al trabajador actor o mú-- sico y además el trabajador gozará de todos los derechos que - le concede la Nueva Ley Federal del Trabajo en el capítulo res--

pectivo en especial y en general lo establecido en toda la Ley.

VI. - TEMPORALIDAD DEL TRABAJO, este elemento personal del contrato de actuación artística, también es muy importante analizarlo, puesto que si bien es cierto que en nuestra Ley Laboral existe premisa de que después de treinta días consecutivos de laborar en una empresa, el trabajador adquiere la planta, en el tema que nos ocupa es diferente puesto que 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, es decir no es aplicable la disposición contenida en el artículo 39 de nuestra Ley, que establece que si vencido el término que hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, puesto que se justifica la excepción, ya que a pesar de que subsista la materia del trabajo no se prorroga la relación laboral, porque podría ser perjudicial tanto para la empresa como para los actores o músicos, la repetición constante en sus actuaciones, es decir se "quemaría" el artista o músico, salvo notorias excepciones en las que debido al éxito o triunfo del actor o músico se hace indispensable prorrogable su temporada en el lugar en el que esté actuando y viceversa -

cuando el actor o músico no tiene éxito en sus presentaciones - la empresa con base en los contratos colectivos celebrados entre ésta y los respectivos sindicatos tiene el derecho de rescindirle el contrato al trabajador dando aviso con siete días de -- anticipación por escrito tanto al actor como al Sindicato para -- su conocimiento, lo que se llama dentro del ambiente artístico -- musical dar los siete días de terminación.

Existen otros requisitos y formalidades dentro de la -- temporalidad del trabajo de los actores y músicos, como lo es el -- de que si el trabajador está contratado para actuar en un Teatro -- de Revista durante un mes, si la empresa ve que dicho elemento -- no tiene éxito tiene que darle la terminación como se dijo anterior -- mente con siete días de anticipación antes de que se cumpla el con -- trato, y si no es así el contrato de trabajo se prorroga automática -- mente por otro tiempo igual al que se firmó en el primer contrato, -- salvo que el patrón indemnice al trabajador con el pago del salario -- del tiempo prorrogado y no se tomará como despido injustifica -- do como en otras ramas de trabajos protegidas por la Ley Fe -- deral del Trabajo (tres meses de indemnización y otras presta -- ciones).

A mi criterio los elementos personales de mayor -- importancia del contrato de actuación artística son los que he --

dejado asentados y analizados en este inciso del capítulo del tema que nos ocupa, no por ello dejo de reconocer que podría -- haber otros elementos personales pero con menor importancia -- de analizarlos y señalarlos, pero como en un trabajo como el -- presente, solamente se tratan los puntos más esenciales del tema de desarrollo es por eso que únicamente he tratado los elementos personales señalados con anterioridad.

f). - FORMAS DE OPERACION ANTE LAS EMPRESAS DE ESPECTACULOS.

Existen en nuestro País, varias clases de empresas de Espectáculos como lo son las de cine, T.V., radio, Cabaret, caravanas artísticas, circos, teatros, etc. Ahora bien, estas empresas pueden ser personas morales, denominaciones sociales, razones sociales o personas físicas las que funjan como empresas o sean patrones.

Es costumbre que los representantes de los artistas y músicos, que tienen firmado previamente un contrato de representación con los mismos, al colocar a su representando en cualquiera de las empresas y en las especialidades del artista, celebren un contrato individual de trabajo entre la empresa y -

el artista, en el que debe contener los requisitos fundamentales de todo contrato de la rama de trabajo que nos ocupa como lo son los siguientes: el contrato individual de trabajo debe ser por quintuplicado, dirigirse a la H. Asociación Nacional de Actores en su domicilio social, solicitando se celebre contrato individual de trabajo para ser firmado por la empresa, especificando el nombre de la empresa la cual está representada legalmente por quien tenga poder para ello y por el otro lado el nombre del trabajador y su nombre artístico, indicando el lugar de la actuación y el horario a que debe estar sujeto dicho trabajador, señalar la nacionalidad del actor y en caso de ser extranjero se deberá acompañar su documentación migratoria para hacer los trámites necesarios ante la Secretaría de Gobernación; asimismo indicar el sueldo que va ganando el artista y la fecha del debut del mismo así como el tiempo que va a durar el trabajo.

Previamente todas las empresas de espectáculos deben de tener celebrados con la ANDA o el SUTUM contratos colectivos de trabajo firmados por los representantes legales para tal efecto, en los que deben de contener los puntos más importantes para ambas partes, y para darnos una imagen más amplia al respecto, me permitiré señalar tales puntos celebrados entre la Asociación Nacional de Actores y la cadena deno--

minada Televisa que es la más fuerte e importante empresa -- en nuestro país.

Definiciones convencionales

SINDICATO. - Asociación Nacional de Actores.

EMPRESA: Televisa.

CLIENTE. - Persona física o moral que contrata una producción en que intervengan trabajadores miembros de la ANDA.

CONTRATO. - El presente documento.

TRABAJADORES. - Miembros de la Asociación Nacional de Actores.

TABULADOR. - El establecido en la cláusula 17a. -- de este contrato.

LEY. - Ley Federal del Trabajo.

C L A U S U L A S

Primera. - El Sindicato es una Agrupación de trabajadores registrada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión -- Social, como Sindicato de Jurisdicción Federal, bajo el número 10/245 (29) 1526 y agrupa en su seno actores que actúan en las estaciones de televisión que la empresa opera, en la forma que más adelante se determinará.

Segunda.- La Empresa es una Sociedad Mexicana -- organizada de acuerdo con las leyes respectivas y opera comercialmente diversas estaciones de televisión con la debida autorización de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Tercera.- Todos los actos referentes a la celebración, cumplimiento y revisión del presente contrato, deberán ser llevados a cabo por el Sindicato exclusivamente por lo que se refiere a los trabajadores actores que sean sus miembros, sin que pueda afectar o perjudicar los intereses de otros trabajadores al servicio de la empresa cuyos trabajos no podrán suspenderse ni interrumpirse, aún en el caso de que al ejercitar las acciones que le correspondan de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, lleve a cabo la suspensión de las labores de los trabajadores miembros suyos, caso en el que la empresa se obliga a no utilizar en sus transmisiones todas aquellas grabaciones de voz e imagen que hayan sido realizadas por trabajadores del Sindicato y que haya sido pagadas y explotadas en los términos de este contrato.

Cuarta.- Siendo el espíritu de la presente contratación el de dar oportunidad a la formación de nuevos valores artísticos nacionales, convienen expresamente ambas partes, que tanto el presente contrato como los que se celebren -

posteriormente en revisión, contendrán las disposiciones del -- artículo 395 de la nueva Ley. Sin perjuicio de lo anterior, -- los actores provenientes del Sindicato serán preferidos para par-- ticipar en los programas.

Octava. - La Empresa se obliga a tratar cualquier - asunto relacionado con los trabajadores miembros del Sindicato, ya sean individuales o colectivos que surjan con motivo de la -- aplicación de este contrato o de la ley, a través de sus repre-- sentantes, ya sean los miembros del Comité Ejecutivo o el Dele-- gado o Delegados que se designen para vigilar el cumplimiento-- estricto de este contrato.

Novena. - Este Contrato Colectivo de Trabajo se apli-- cará en los estudios de TELEVISA ubicados en Av. Chapultepec No. 18 o en los que tenga estudios la Empresa, o en las am-- plificaciones de los mismos y en general en todos los lugares en-- donde se realicen o transmitan televisión por las plantas que - opera la Empresa en la República Mexicana, únicamente por lo que se refiere a los miembros del Sindicato y en los casos y - términos consignados en el Contrato. En la difusión simultá-- nea o diferida por radio de un programa de televisión, el clien-- te o la empresa según el caso, pagarán el 20% del salario ori-- ginal a los actores y el 10% a los directores de escena, como - mínimo.

Décima. - Dadas las modalidades que imperan en el funcionamiento y explotación de las estaciones de televisión que opera la empresa, el Sindicato conviene en que la prestación de servicios de sus miembros, se hará como siempre de manera eventual cualquiera que sea la forma de contratación y el patrón que los contrate, tratándose de artistas extranjeros, la empresa sólo permitirá la actuación de actores, directores de escena y modelos no nacionales, cuanto tenga la conformidad de la Asociación Nacional de Actores, la autorización necesaria para trabajar, otorgada por la Secretaría de Gobernación y únicamente por la temporalidad concedida en cada caso. Los contratos deberán registrarse en la Secretaría de Trabajo del Sindicato, con una anticipación no menor de cinco días cuando se trate de simples autorizaciones de trabajo, con ocho días de anticipación, cuando se trate de prórrogas de permanencia en el País y, con una anticipación no menor de quince días, cuando se trate de internaciones o cambios de característica migratoria.

Tanto la empresa como el sindicato se comprometen a girar circulares a los clientes, con el propósito de que se cumpla estrictamente con la Ley General de Población y las disposiciones de la Secretaría de Gobernación.

Décima Primera. - La Empresa será considerada como el patrón, cuando contrate directamente a los miembros del Sindicato para que le presten servicios en los programas que origine, sin la intervención de anunciantes o patrocinadores. -- En este caso, los pagos deberá hacerlos la empresa por conducto de Delegado o Delegados del Sindicato.

Décima Segunda. - La Empresa no será considerada como patrón, sino como intermediaria, en los siguientes casos:

a). - Cuando a nombre o representación de terceras personas o clientes, contrate a los miembros del sindicato para que presten sus servicios en beneficio de dichas terceras -- personas o clientes, aún en el caso de que la empresa seleccione a las personas que vayan a actuar, en cuyo caso, la empresa cooperará con el sindicato para obtener de los clientes el -- cumplimiento de las disposiciones consignadas en este contrato.

b). - Cuando la empresa pague en sus oficinas, por cuenta y orden de terceras personas o clientes, en cuyo beneficio hayan prestado sus servicios los miembros del sindicato.

c). - En general en cualquier caso similar a los anteriores.

En estos casos, la empresa será responsable por las prestaciones derivadas de este contrato, por todos los servicios efectuados. En ningún caso los actores podrán intervenir en algún programa sin percibir salario. Cuando se trate de simples entrevistas, se requerirá la previa autorización del Sindicato.

Vigésima Novena. - La Empresa se obliga en los casos previstos por la Cláusula Décima, a respetar el crédito de pantalla convenido con el miembro del Sindicato, en el Contrato Individual de Trabajo.

Trigésima. - La Empresa concede y entregará al Sindicato el importe del 11% (once por ciento) sobre el monto de los salarios de sus miembros, para fines de previsión social, en tanto las disposiciones de la Ley del Seguro Social no les sean aplicables. Convienen expresamente que en cuanto tales disposiciones sean aplicables a los miembros del Sindicato, automáticamente dejará de estar en vigor esta cláusula y cada parte cumplirá las obligaciones a su cargo. Independientemente de lo anterior, la Empresa cubrirá al Sindicato el 6% (seis por ciento) de los mismos salarios para el fondo de "jubilación" del actor.

Trigésima Primera. - Los casos no previstos en el presente Contrato se resolverán convencionalmente entre las partes contratantes conforme a la Ley.

Trigésima Segunda. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, sólo podrá ser revisado en los términos fijados por la Ley y las disposiciones especiales consignadas en este Contrato.

Trigésima Tercera. - Las partes se obligan a depositar este Contrato en la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como podremos ver, todas las Empresas de Espectáculos operan por medio de Contratos Colectivos de Trabajo firmados con los respectivos Sindicatos, como por ejemplo en el cine, T.V., Grabadores y doblajes, etc., etc., y para la vigilancia estrecha de los Contratos Colectivos en cuanto a su cumplimiento y para la firma de nuevos contratos, el Sindicato encomienda a su Secretario de Trabajo tal función, y que entre otras obligaciones tiene las siguientes:

I. - Discutir y firmar, en unión del Secretario General, los Contratos Colectivos y Convenios que se celebren con -

las empresas y, en su caso, ratificarlos ante las autoridades del Trabajo.

II. - Tramitar los contratos de trabajo de los agremiados con las empresas, visando los individuales en los términos de los contratos colectivos de trabajo en vigor, para todos los efectos legales procedentes.

III. - Dictar las medidas que sean necesarias, en el caso de contratos para cumplirse en el extranjero, a fin de que queden asegurados los intereses de los compañeros gestionando la protección de las agrupaciones similares y el otorgamiento de garantías de salarios, seguros de vida y pasajes.

IV. - Prevenir, conjunta o separadamente con el Secretario General, los conflictos colectivos o individuales que surjan con las Empresas con motivo de la aplicación de la Ley, del contrato colectivo o por cualquier otra causa.

V. - Vigilar que las empresas proporcionen camerinos higiénicos y seguros, en el lugar donde se preste el trabajo, y en general conocer de todos los problemas de trabajo de los miembros del Sindicato.

Quise dejar para el final del presente inciso el desa

rollo de la cláusula 17a. del Contrato Colectivo de Trabajo -- celebrado entre la A. N. D. A. (El sindicato) y TELEVISIA (la -- empresa) y que se hace mención al principiar el análisis del -- mismo en lo referente a los sueldos que se les paga a los actores y músicos en la televisión Mexicana y que se le conoce con el nombre de TABULADOR.

TABULADOR T. V.

Programas que se transmiten a las 17.00 a las 19.00 hrs.

Duración	15 m	30 m	60 m	90 m
ESTELARES	\$ 382.00	\$ 549.00	\$ 915.00	\$ 1,372.00
Primeras partes incluyendo cantantes, bailarines, solistas y coreógrafos (por persona)	\$ 296.00	\$ 420.00	\$ 606.00	991.00
Segundas partes incluyendo bailarines de conjunto, dueños cómicos, ayudantes de sketchistas -- (por persona)	\$ 221.00	\$ 316.00	\$ 440.00	632.00
Terceras partes	\$ 149.00	\$ 236.00	\$ 332.00	513.00
MODELOS	\$ 149.00	\$ 236.00	\$ 332.00	513.00
Duos y Trios - de cancioneros (por persona)	\$ 112.00	\$ 184.00	\$ 258.00	385.00

Programas que se transmiten de las 19.00 a las Cero horas.

ESTELARES	\$ 597.00	\$ 858.00	\$ 1,427.00	\$ 2,141.00
-----------	-----------	-----------	-------------	-------------

Primeras partes
incluyendo can-
tantes, solistas,
bailarines solis-
tas, actores, cō-
micos solistas y
coreógrafo (por-
persona)

436.00	624.00	897.00	1,464.00
--------	--------	--------	----------

Segundas partes
incluyendo baila-
rines de conjun-
to, duetos cōmi-
cos o ayudantes -
de sketchistas (por
persona)

328.00	468.00	650.00	935.00
--------	--------	--------	--------

Terceras partes

218.00	349.00	489.00	760.00
--------	--------	--------	--------

MODELOS

218.00	349.00	489.00	760.00
--------	--------	--------	--------

Duos y Trios de
cancioneros --
(por persona)

164.00	272.00	382.00	571.00
--------	--------	--------	--------

DIRECTORES DE
ESCENA

238.00	615.00	953.00	1,428.00
--------	--------	--------	----------

De 17.00 a 19 --
horas

De las 19.00 a -
las Cero horas

238.00	615.00	953.00	1,428.00
--------	--------	--------	----------

TELENOVELAS que se transmiten de las 17.00 a ls 19.00 horas.

ESTELARES	60 Capítulos	\$ 32,951.00
	50 "	27,549.00
	40 "	21,967.00
	30 "	16,475.00
	5 "	2,746.00
	3 "	1,648.00

CO-ESTELARES	60 Capftulos	\$ 30,035.00
	50 "	25,030.00
	40 "	20,024.00
	30 "	15,018.00
	5 "	2,503.00
	3 "	1,502.00
PRIMERA PARTE	60 "	25,222.00
	50 "	21,018.00
	40 "	16,814.00
	30 "	12,611.00
	5 "	2,102.00
	3 "	1,261.00

Programas que se transmitan de las 19.00 a las Cero horas

ESTELAR	60 Capftulos	\$ 51,460.00
	50 "	42,884.00
	40 "	34,307.00
	30 "	25,730.00
	5 "	4,288.00
CO-ESTELARES	60 "	44,477.00
	50 "	37,064.00
	40 "	29,651.00
	30 "	22,238.00
	5 "	3,706.00
PRIMERA PARTE	60 "	37,426.00
	50 "	31,188.00
	40 "	24,950.00
	30 "	18,713.00
	5 "	3,119.00

El salario del Delegado será cubierto por la Empresa y se tabulará como Tercera Parte, las clasificaciones de los diversos papeles para estas series dramatizadas se harán en forma global y se entregarán los libretos respectivos al Sindicato con un mínimo de 30 días de anticipación a la grabación del-

primer capítulo, obligándose el Sindicato a su vez a entregar - las clasificaciones 15 días después de haber recibido los libretos. Las clasificaciones de programas no comprendidos en -- series, se harán también por el Sindicato y el productor deberá entregar el libreto correspondiente con 3 días de anticipación al día de su grabación o difusión " en vivo ". En caso - de inconformidad el productor y el actor afectado, por conducto del Delegado Sindical, tendrán derecho a pedir el ajuste respectivo.

La empresa se compromete a que los originales y - las copias de reproducción de voz e imagen en cualquier sistema a que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, no se -- podrán deformar, mutilar o modificar de acuerdo con el Artículo Segundo inciso segundo de la Ley Federal del Derecho de -- Autor, asimismo se obliga a incluir en los principios y finales de cada episodio o programa, los créditos correspondientes y - ordenar a todos sus distribuidores que aquellos sean estrictamente respetados en todas las exhibiciones comerciales de televisión dentro y fuera del Territorio Nacional.

Como podrá apreciarse, las formas de operación del Contrato de Trabajo del trabajador con las Empresas de Espectáculos han estado reguladas desde hace tiempo, por los diver-

Los Contratos Colectivos celebrados con todas las Empresas -- con las que se tiene trato directo en la actividad artística y en la actualidad por nuestra Ley Federal del Trabajo.

g): - POSICION JURIDICA DEL ARTISTA FRENTE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La preocupación para que los derechos y obligaciones de los Actores y Músicos fueran reconocidos en el Código Laboral, se dispuso al alcanzarse en forma brillante en la nueva Ley Federal del Trabajo, introduciéndose en el Capítulo XI -- (Dédimo Primero) la reglamentación a la que quedan sujetos - "Los Trabajadores Actores y Músicos", puesto que en sus numerales 304, 305, 306, 307, 308, 309 y 310 de la nueva Ley de lo de mayo de 1970, se busca el mejoramiento y dignificación de los actores y músicos; que hacen de su trabajo una profesión, proyectando sus actuaciones al público con quien está plenamente identificado, ya que sus dotes de sensibilidad creativa, son producto de nuestro mismo pueblo.

La nueva Ley Laboral, marca sin duda alguna un -- precedente en el mundo, debido a las conquistas sindicales logradas en beneficio de la clase trabajadora y toca a México y -- muy especialmente a los Sindicatos tanto de Actores como de -

Músicos, el haber dado las bases en las que se sustenta el capítulo mencionado; todo ello debido a los esfuerzos y labor conjunta que hubieron de desarrollar y gracias a la iniciativa del C. Presidente de la República en esa época, además de que -- jamás se les ha negado a estos trabajadores su calidad de tales y sus relaciones se han regido por Contratos Colectivos de Trabajo y por las normas generales de la Ley Laboral; sin -- embargo, la nueva Ley Federal del Trabajo consigna las normas que siguen y que deben aplicarse en dichas relaciones.

De lo que resulta que el artista y músico es trabajador y por lo tanto cuenta con el apoyo de la Ley Federal del Trabajo y con todos los derechos y obligaciones consignadas en la misma, aunque en algunas normas jurídicas establecidas en la ley varíen un poco, como ya se analizó en incisos anteriores, pero de lo que sí estamos seguros es de que originalmente la clase obrera sólo la integraban los trabajadores en la producción económica, esto es, en la industria, pero a partir de la Revolución industrial, se fue incluyendo en ella a los ingenieros, empleados, técnicos, etc., es decir a todos los que prestan un servicio en cualquier actividad laboral o Profesional.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, los artistas y músicos, están reglamentados dentro del Capítulo de-

los trabajos especiales, pero esta reglamentación no proviene - de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del Artículo 123 Constitucional, que deben de aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios.

El hacer la permenorización de trabajos especiales, por ningún motivo se puede tomar como modificación a los prin cipios sociales del mencionado texto Constitucional y de los -- principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, -- por sí y como integrantes de la clase obrera, por lo que se -- puede decir en resumen, que la Teoría Integral no sólo reconoce personas humanas en la producción económica, sino alienta - la protección y la tutela a los obreros, jornaleros, empleados - públicos, toreros, técnicos, deportistas, músicos, artistas y - en general a todos aquellos que presten un servicio a otro.

CONCLUSIONES

- PRIMERA. - Los contratos de Actuación y Representación, se encuentran encuadrados dentro del Derecho Romano, el primero se equipara con la figura de la " Locatio Conductio Operarum ", el segundo es el Mandato propiamente dicho.
- SEGUNDA. - El Contrato de Actuación Artística fue considerado como una prestación de Servicios Profesionales por el Derecho Civil pero a partir de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, al Artista se le protegió como Trabajador.
- TERCERA. - Conforme a nuestra Ley Laboral, por el Contrato de Representación, el Representante es un intermediario entre el Trabajador y el Patrón.
- CUARTA. - Consideramos que por percibir un beneficio económico por parte del Trabajador-Artista, el intermediario es responsable solidariamente con el patrón ante el trabajador.
- QUINTA. - Con base en la anterior conclusión, consideramos que el Trabajador-Musico, puede también exigirle responsabilidad al Director de la Orquesta a que pertenezca.
- SEXTA. - El Contrato de Actuación Artística, fluye del Artículo 123 Constitucional y además del Apartado Especial de la Ley Federal de Trabajo en donde se habla de los trabajadores Actores y Músicos.
- SEPTIMA. - A la luz de los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales, proponemos se haga un estudio concienzudo de los desplazamientos que provocan en sector Trabajador, los Aparatos Mecánicos, Cintas Filmograbadas, etc.
- OCTAVA. - En el medio Artístico es posible la excepción de que a Trabajo igual corresponde salario diferente, puesto que es de tomarse en cuenta los Factores Sociales que determinan esta situación.

BIBLIOGRAFIA

1. - Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones - Cuarta Edición, Editorial Jose M. Cajiga, S. A. 1971.
2. - Rafael Rojia Villegas, Compendio de Derecho Civil Contratos, Tomo IV Antigua Librería Robredo 1962.
3. - Arango Ruíz V. Institución, Derecho Romano, 2a. Edición - Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1966.
4. - José Castón Tobeñas, Derecho Civil Español. Volumen II, -- Primer Libro.
5. - Eugene Petit, Tratado Elemental de Derecho Romano, 2a. Parte de las Obligaciones, Editora Nacional, México 1961.
6. - Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II Editorial Porrúa, 1969.
7. - Peña Gúzman Arguello, Derecho Romano, 2a. Edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1966.
8. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.
9. - Nueva Ley Federal del Trabajo, 23a. Edición Porrúa, S. A. - 1975.
10. - Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 1972.
11. - Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. México 1973, 2a. Edición.
12. - M. Bermudez Cisneros, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor.
13. - Francisco Santoro - Passarelli, Nociones del Derecho de Trabajo, Diana Artes Gráficas, 1963.
14. - Ernesto Krotoschin, Manual de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1972.
15. - Artículo 1o. de los Estatutos de la Asociación Nacional de Actores 1934.
16. - Declaración de Principios, Táctica de Lucha y Reivindicaciones del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del D. F.

17. - Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales, 3a. Edición Editorial Porrúa, S. A.
18. - Estatutos de la Asociación Nacional de Actores, México, -- D. F. 1970.
19. - Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música -- del D. F., México 1970.
20. - Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires, Argentina 1960.
21. - Carlos Marx, El Capital, Tomo I Fondo de Cultura Económica, México, Buenos Aires, 1968.