



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL CONTRATO LEY DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO
Y DE LA TELEVISION"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

GERARDO SANCHEZ CAMACHO

**TESIS CON
EMBAJADA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

1994

802
2ej



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Por el motivo de mi profesión.

A los niños desamparados del mundo

Por el origen de mi existencia y de mis principios
A mis padres Manuel Sánchez y Margarita Camacho

Con un profundo respeto y reconocimiento

A Rosa María Tellez

Con el mäs profundo dolor por no tenerlos a mi lado
y luchando por dejarles de legado, la educaciòn y principios como
fuente de su vida

A mis hijos Yazmin, Israel, Erandhi y Elizabeth

Con la esperanza de conquistar su espíritu y por su entrega en la
lucha de alcanzar nuestro universo.

A María Esther Valero.

EL CONTRATO LEY DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION

INTRODUCCION 1

CAPITULO I.

LA RELACION DE TRABAJO

1. Concepto de la Relación Laboral
1.1. Antecedentes de la Teoría de la Relación Laboral..... 3
1.2. La Idea de la Relación Laboral en la Ley Federal de Trabajo 6
1.3. La Subordinación como Elemento de la Relación Laboral y del Contrato Individual de Trabajo 9
1.3.1 La Definición de Subordinación 9
1.4. La Relación Laboral y el Contrato Individual de Trabajo en el México de Hoy 10
1.5. La Intervención del Estado en las Relaciones Laborales 11
2. Sujetos de la Relación de Trabajo 17
2.1. Trabajador 17
2.1.1. Trabajador de Confianza 20
2.1.1.1. Estabilidad en el Empleo del Trabajador de Confianza 23
2.2. Patrón..... 24
2.2.1. Patrón Sustituto 26
2.2.2. El Grupo de Empresas y Determinación del Patrón 27
2.2.3. Representantes del Patrón 31
2.3. Intermediario 31
3. El Contrato Individual de Trabajo 35
3.1. Elementos Esenciales 36
3.2. Presupuestos de Validez 38
3.3. Requisitos de Eficacia 44
4. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley..... 45
4.1. Contrato Colectivo de Trabajo 45
4.1.1. Elementos Esenciales 47
4.1.2. Objeto Posible 47
4.1.3. Presupuestos de Validez 49
4.2. El Contrato-Ley 52
4.2.1. La Celebración Mediante Convención... 54
4.2.2. El Contrato-Ley según la Ley Federal de Trabajo..... 55

CAPITULO II.

MARCO JURIDICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Formas de Constituir la Relación de Trabajo 58
1.1. Derecho Comparado 61
2. Lugar y Forma de la Prestación de Trabajo 65

2.1	Lugar de la Prestación de Trabajo	65
2.2.	Forma de la Prestación de Servicio	68
3.	Duración de la Relación de Trabajo	71
3.1.	El Contrato por Tiempo Indeterminado	72
3.2.	Contrato por Obra Determinada	74
3.3.	Contrato por Tiempo Determinado	75
3.4.	Relación de Trabajo para la Inversión de Capital Determinado	76
3.5.	Clasificación de los trabajadores en atención a la naturaleza de sus funciones y por la duración de la relación laboral.....	76
4.	Salario	78
4.1.	Características del Salario	80
4.2.	Salario Mínimo General	83
4.3.	Salario Mínimo Profesional	84
4.4.	Por Zonas Geográficas	85
4.5.	Normas Protectoras del Salario	86
5.	Jornada de Trabajo	89
5.1.	Clasificación de las Jornadas	93
5.2.	Jornada Extraordinaria	95
6.	Capacitación y Adiestramiento	96
6.1.	La Capacitación y Adiestramiento en la Legislación.....	97
6.2.	Obligaciones del Trabajador	98
6.3.	Obligaciones del Patrón	99
7.	Días de Descanso y Vacaciones	101
7.1.	Descanso Semanal	103
7.1.1.	Semana de 40 horas	104
7.1.2.	Descansos Obligatorios	105
7.2.	Vacaciones	106

CAPITULO III.

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DE

TRABAJO

1.	Sujetos de la Contratación Colectiva	109
1.1.	Clasificación de los Sindicatos	110
1.1.1.	Sindicato de Trabajadores	110
1.1.2.	Sindicatos Patronales	113
1.2.	Los Sindicatos y el Patrón como Sujetos del Contrato Colectivo	114
2.	Condiciones que deben pactarse en el Contrato Colectivo de Trabajo	117
2.1.	Elemento Normativo	118
2.1.1.	Normas que pueden formar parte del contenido del Contrato Individual de Trabajo	118
2.1.2.	Obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores	121
2.2.	Elementos Obligatorios	121
2.2.1.	Normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo... ..	121
2.3.	La Envoltura	130
2.3.1.	Vigencia temporal	130
2.3.2.	Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	132
3.	El Contrato Ley y su Aplicación	134

3.1. Contenido del Contrato-Ley	135
3.2. La Administración del Contrato-Ley	138
3.3. Revisión del Contrato-Ley	139
3.4. Terminación del Contrato-Ley	140
3.5. El Neoliberalismo y sus Repercusiones sobre la Clase Trabajadora	142
3.6. Perspectivas del Sindicalismo Mexicano.....	146
3.7. El Derecho del Trabajo como Instrumento de Defensa de la Clase Trabajadora	149

CAPITULO IV.

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

1. Disposiciones Generales	152
1.1. Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador y Patrón.....	152
1.1.1. Obligaciones del Patrón	152
1.1.2. Prohibiciones del Patrón	159
1.1.3. Obligaciones de los Trabajadores	160
1.1.4. Prohibiciones de los Trabajadores	161
1.2. Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación Laboral de Trabajo	162
1.2.1. Por Causas Sindicales	163
1.2.2. Por causas de incumplimiento de las obligaciones del trabajador	164
1.3. Jornada de Trabajo	164
1.3.1. Tiempo Extraordinario	165
1.4. Salarios y Descuentos.....	165
1.4.1. Salario	165
1.4.2. Descuentos.....	167
1.5. Higiene y Seguridad	168
2. Disposiciones Aplicables a los Trabajadores de la Radio	169
2.1. Pago de Tiempo Extraordinario	169
2.2. Jornada de Trabajo	169
2.3. Artículos Aplicables a los Locutores	170
3. Disposiciones Relativas a los Trabajadores de la Televisión	172
3.1. Contratación de Personal	172
3.2. Jornada de Trabajo	172
3.3. Condiciones de Trabajo	174
4. Modificaciones al Contrato-Ley de 1988-1992.....	175
CONCLUSIONES	178
BIBLIOGRAFIA	182
ANEXO	

INTRODUCCION

Las relaciones entre personas, comunidades y pueblos están regidas por principios ordenadores; la convivencia, la verdad, la justicia, el bien común y la libertad. El derecho como instrumento regulador de la convivencia de los individuos en sociedad, hace suyos estos principios.

El Derecho procura la paz y armonía social, estableciendo un orden social, pero este orden reclama como elemento esencial la integridad del ser humano, no admitiendo excusas aunque invoquen pretextos engañosos.

El ser humano en su constante evolución exige de su instrumento regulador, que se adapte a sus circunstancias, pero también demanda que esos cambios deben ser en una justa intervención, en la medida del tiempo y lugar.

Una de las ramas del Derecho más afectada por la naturaleza humana es precisamente el Derecho del Trabajo, dificultando su tarea "la justicia social", más ahora que vivimos en una época cargada de agudas contradicciones, convulsionada por situaciones críticas, la adopción en nuestra sociedad del sistema neoliberal como modelo económico, ha traído como consecuencia grandes polémicas sobre la vigencia de las normas jurídicas laborales.

En el presente estudio hago un análisis de algunos de los aspectos del contenido de la legislación laboral, pretendiendo demostrar, a propósito de los cambios exigidos por un sector de la sociedad, que el NUEVO DERECHO DEL TRABAJO no requiere

modificaciones, que este contiene normas jurídicas aplicables a nuestro tiempo.

Asímismo, se expone la idea de que la sociedad requiere cambios, pero no cambios jurídicos en la materia que nos ocupa, sino modificaciones en la actitud en sus relaciones laborales, de los dos adversarios históricos trabajadores y patronos.

En el último capítulo se examina el Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión, introduciendo en el análisis las ideas anteriormente expuestas, tomándolo como ejemplo de la vigencia de nuestra legislación laboral, y de los resultados cuando existe disposición de las partes involucradas.

CAPITULO I

LA RELACION DE TRABAJO

I. CONCEPTO DE LA RELACION LABORAL

1.1. Antecedentes de la Teoría de la Relación Laboral.

Nuestra Ley Laboral vigente, ha pasado por varias etapas y recibido influencia de varias concepciones, dentro de ellas, se encuentra la de los tratadistas Georges Scelle y Erich Molitor. George Scelller en su libro "Derecho Obrero", iniciaba la polémica doctrinal sobre el origen de las relaciones entre obreros y patrones.

Contra la corriente del pensamiento contractualista como origen de las relaciones laborales escribió: "no se puede dar en arrendamiento a un trabajador, porque no es objeto ni animal, ni se puede alquilar la Facultad de un hombre, porque no se le puede separar de la persona física"¹, el autor citado, logra establecer las bases de un derecho laboral más humano, al concebir que mientras la relación de trabajo, estuviera sujeta al contractualismo, impedía la libertad del mismo; el derecho laboral no puede limitarse a proteger un acuerdo de voluntades, debe basarse en la libertad del trabajador y patrón para determinar la relación del trabajo, tomando en consideración al

1.-DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 9a. edic. Porrúa.

trabajador como ser humano, tener como finalidad la protección del trabajador, apegándose a la declaración de los derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

Por último, escribía que "el origen de la Relación de Trabajo de la organización industrial, ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica el estatuto objetivo, el contrato colectivo, el que vela el interés no de un trabajador, sino de varios trabajadores actuales y futuros, en sí cuida el interés de la clase trabajadora".²

Erich Molintor nos explica en su libro *Der Arbeitsuertrag*, "para determinar el momento de aplicación del Derecho del Trabajo, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo, el primero es un contrato a futuro y el segundo es la prestación efectiva del trabajo, por lo tanto la aplicación del Derecho del Trabajo, inicia cuando el trabajador ingresa a la empresa a laborar".³

El contrato vive dentro del Derecho Civil, y la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.

De gran importancia resultó la polémica, sobre el origen de la relación de trabajo para nuestra legislación, ya que de ella nació el nuevo derecho del trabajo. Sobre la defensa del contrato como origen de la relación de trabajo, se encuentra el profesor

2.- Idem.

3.- Ibidem. P. 184.

Euquerio Guerrero, considera que al limitar la autonomía de la voluntad del individuo, con la intervención del Estado al proteger la parte más débil en la relación contractual, regresamos a la edad media, en donde solo bastaba que el sujeto ingresara a las corporaciones, para que le fueran aplicadas todas las disposiciones de esas ordenanzas esta postura, según el autor, limita al trabajador de dar su consentimiento, de vincularse con el patrón y de pactar ambos prestaciones superiores a las legales, o a las previstas en el contrato colectivo. Sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral, se requiere de un acuerdo de voluntades. Así sea, tácito acuerdo que obliga a las partes a su cumplimiento, apareciendo todos los efectos jurídicos, refutando que si sólo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de un derecho, cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores.⁴

Dentro de la corriente contractualista, se encuentran también los tratadistas Pérez Patón y Cabanellas entre otros.

El primero considera que el concepto "relación de trabajo", tiene un contenido más amplio que el de Contrato de Trabajo, ciertamente, pues engloba la totalidad de los vínculos que ligan a la empresa con sus trabajadores; pero el contrato sigue siendo

4.- Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 2a. edic. Porrúa. México. 1967. P. 31.

la fuente principal de esa relación laboral, si no la única. ⁵ Cabanellas expone su opinión, después de un análisis detenido de la evolución de la doctrina, determina que "A través de los órganos de valoración expresados, puede afirmarse en conclusión, que el vínculo contractual, como el consentimiento que lo acompaña, precede y sigue, continua siendo la fuente principal del derecho laboral, y que la relación de trabajo ni lo sustituye ni eclipsa a lo más, se agrega y lo robustece". ⁶

1.2. La Idea de la Relación Laboral en la Ley Federal de Trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva, logra centrar la polémica, sobre la lucha de la teoría de la relación de trabajo y el Contrato como fuente creadora de los derechos y obligaciones en el Derecho del Trabajo; explica en su libro, la polémica entre los tratadistas, gira alrededor de dos cuestiones:

"La primera, consiste en si por la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato, la confrontación entre idea de la dignidad del trabajo humano, y el principio de derecho civil, que únicamente las cosas que pueden estar en el comercio, puede ser objeto de contratación; el Dr. Mario de la Cueva sintetiza este problema así: el problema no es

5.- Cit. por la Enciclopedia Jurídica, OMEBA, T. IV. Driskill, Serandi, 1979. P. 406.

6.- CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Editores Libres, Buenos Aires, 1970. P. 207.

en sí, decidir si la relación de trabajo, se parece a un contrato más que otro, sino si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho, de las obligaciones y de los contratos".⁷

La Ley Federal de Trabajo, resolvió este problema al suprimir al derecho común, como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

Art. 17. "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Art. 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

La segunda cuestión, se refiere a sí, en la formación de la relación de trabajo, requiere un acuerdo previo de voluntades. El Dr. Mario de la Cueva, señala sobre el problema, "que la formación de una relación laboral es un imposible, sin la concurrencia de la voluntad del trabajador",⁸ lo anterior atendiendo a la disposición contemplada en la Constitución en su Art. 5o. párrafo tercero "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...". Al respecto también señala que existe un acuerdo de voluntades, previo a la iniciación de la prestación

7.- Ibidem. P. 186.

8.- Ibidem. P. 187.

del trabajo, esta idea la recoge el Art. 20 de la Ley Federal de Trabajo en la frase "cualquiera que sea el acto que le dé origen", pero a diferencia de la concepción civilista el acuerdo de voluntades, no se toma como elemento esencial ni podrá ser rector de la relación laboral, porque esa función la cumple la ley, estatutos y contratos colectivos.

La Ley Federal de Trabajo en el Art 20 recoge las dos ideas, la de relación de trabajo y el contrato como fuentes generadoras del Derecho Laboral.

En cuanto a la definición de relación de trabajo la Ley nos dice en su primer párrafo:

Art. 20 "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".

De la definición "el Dr. Dávalos desprende dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario".⁹

Atendiendo a la nueva idea del Derecho del Trabajo, el Art. 21 de la misma Ley menciona: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". La Ley deja la carga de la prueba al patrón, al determinar la presunción laboral en protección al trabajador,

9.- DAVALOS, José. El Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1985. P. 107.

para desencadenar la aplicación de las normas del Derecho Laboral.

1.3. La Subordinación como Elemento de la Relación Laboral y del Contrato Individual de Trabajo.

La palabra subordinación, reviste gran importancia en nuestra legislación, ya que por un lado faculta al patrón de imponer órdenes al trabajador, en el plano de los fines de cualquier empresa, órdenes sujetas a la autoridad y respeto al trabajador, por otro lado impone al trabajador la obligación de ejecutar esas órdenes de tal manera, que el Art. 47 Fracción XI lo contempla como una causal de rescisión, en casos de incumplimiento pero también limita la facultad del patrón de dictar órdenes, ya que estas deben ser sobre el trabajo contratado.

Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón... .

Fracción XI. "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

1.3.1. Definición de Subordinación.

Sobre la palabra subordinación se han dado diferentes definiciones, a continuación menciono algunas de ellas: Galli Pujato, la define como "el derecho o potestad jurídica del empleador de dar órdenes o hacerlas cesar, con la obligación correlativa del trabajador de hacerlas cumplir, sin que sea necesaria la dirección o vigilancia directa o inmediata y actual

del principal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectividad". 10

El Código de Trabajo de Panamá en su Art. 7 lo define como:

"Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador, de acatar órdenes del patrón y de someterse a su dirección ejercida personalmente, o por medio de terceros en todo lo que se refiere al trabajo".

1.4. La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo en el México de Hoy.

La terminología de la Relación Laboral y Contrato de Trabajo, han sido tomadas en consideración en la Ley Federal de Trabajo, justificándose en la necesidad de atender las diversas formas de pensamiento jurídico, si bien reconoce el acuerdo de voluntades como generadora del derecho del trabajo no desconoce otras formas de relación jurídica en atención a la realidad social que la sustenta.

Con atención a esa realidad social surge el concepto de relación de trabajo, debido a que el contrato es rígido y el derecho del trabajo es dinámico, imposible englobar las relaciones de trabajo en un contrato, aún más en nuestro tiempo, cuando se requiere de un trabajador, que por necesidades de la empresa, realice actividades diferentes a la que fue contratado; el trabajador, en este nuevo plano económico, debe ser emprendedor, esto es, enrolarse en diferentes actividades atendiendo a ese espíritu de

10.- Cit. por la Enciclopedia Jurídica CMEEA, El derecho... T. IV. Ob. Cit. P.

cooperación. Esta situación genera diversas condiciones que no podrían estipularse en un contrato.

Pero también se encuentra el contrato de trabajo en una situación especial, ya que no basta el acuerdo de voluntades como generadora de derecho y obligaciones si no que es necesaria la prestación de servicio de hecho; además que el contrato de trabajo, a diferencia de la concepción civilista que protege ese acuerdo de voluntades, protege y garantiza la vida y la salud del trabajador asegurándole un nivel de vida decente.

En este orden de ideas el acuerdo de voluntades, no puede detener, ni al contrato de trabajo ni a la relación laboral, en su concepción más humana porque este es dinámico, está en constante cambio, adaptándose a las necesidades de la empresa y trabajador, adquiriendo por ende vida propia y rigiéndose por los principios del Nuevo Derecho del Trabajo.

Apegados a estos principios, el respeto entre las partes que intervienen juega un papel preponderante, por ello la subordinación se debe entender como una realidad innegable tanto en el contrato como en la relación de trabajo, establecida en un marco de respeto y dignidad hacia el trabajador, sancionado por nuestra ley para garantizar la seguridad y derechos humanos del individuo.

1.5. La Intervención del Estado en las Relaciones Laborales.

La intervención del estado en los problemas laborales ha sido motivo de controversias, la discusión ha tomado auge por los cambios económicos, concretamente por el establecimiento del

modelo neoliberal como sistema imperante en el mundo. Sobre las controversias se han emitido varias opiniones, de ellas resulta interesante comentar las presentadas en el Congreso Europeo desarrollado en la Ciudad de París del 13 al 15 de septiembre de 1989.

El tratadista francés Gerard de Lyon-Caen comento en su ponencia, "Entre el intervencionismo del estado y el descenso sufrido por la autonomía colectiva, la fuente de las obligaciones ha evolucionado hacia otros estadios, al igual que lo ha hecho la convención colectiva, que todavía hace pocos años representaba el triunfo social de la clase obrera.

Hoy palidece su eficacia, pues trabajadores y sindicatos se han visto forzados a otro tipo de negociaciones, o al arreglo espontáneo y a veces temporal de las cuestiones laborales que les interesan. Llama a esta nueva situación de la relación de trabajo un renacimiento histórico-político, que ofrece una nueva fase o cara de ella, donde la presencia del Estado en los problemas de trabajo resulta mínima, al ser los acuerdos convencionales de trabajadores y patronos los que predominan, y tiene mayor interés el arreglo al que pueden llegar los factores de la producción por sí mismos, que la participación estatal en las desavenencias que surgen en la práctica industrial o comercial; los trabajadores prefieren entenderse de manera directa con los empresarios, y buscan impedir la participación estatal, al considerarla interesada y conducida más hacia fines políticos que los

propiamente laborales". 11

Es obvio que las condiciones expresadas por Lyon-Caen Gerard no son aplicables a nuestro contexto laboral ni político, pero de su lectura se desprenden las siguientes consideraciones.

En México la intervención del Estado en los problemas laborales se ha fundamentado en la legislación, la cual ha sido producto de la lucha de clases, como resultado de ella, busca la protección de la clase trabajadora; no con un proteccionismo a ultranza de apoyo a un sector, para destruir al otro, sino apegado a la equidad y justicia, tratando de equilibrar las fuerzas de los dos sectores, equilibrio en donde prevalece el interés nacional. En este sentido la intervención del Estado, en los problemas laborales, teniendo como base el marco jurídico, ha variado dependiendo del gobernante en turno, condicionando esta intervención a las circunstancias sociales, políticas y económicas que priven en ese momento.

La transformación de la sociedad se vive aceleradamente, derivado de ello los cambios jurídicos deben de estar acorde con nuestro tiempo, muestra de ello es el campo de estudio que se analiza; las relaciones de trabajo han sufrido cambios motivados por la complejidad de la economía, que día a día exige más de los que intervienen en ella, trabajadores y patronos.

11.- Véase BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Los Contratos Especiales de Trabajo, pp. 14-18, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1992.

Sobre la intervención del Estado y el cambio de actitud entre trabajadores y patronos; comenta el profesor Jean Claude Javillier en su intervención en el citado congreso. "Actualmente en Francia, la tutela obrera en el campo de la lucha de clases va desapareciendo, las recientes conquistas de los trabajadores, ya no son producto de esta, ni de regímenes paternalistas proclives a dispensar lo que consideran favores, sin el entendimiento razonable en los métodos de trabajo. La tolerancia, la prudencia y la ecuanimidad, son los actuales atributos de los grupos sociales. Estos han hecho desaparecer los conceptos de izquierda o derecha, y en igual forma las imposiciones de empleados autoritarios o arbitrarios, para introducir en la relación de trabajo, nuevos propósitos de responsabilidad en la gestión, dentro de la empresa con base en estrategias industriales de cooperación antes desconocidas.

Nos encontramos ante un paraíso normativo perdido, en el que las exigencias de una armonía cabal en el orden jurídico, y un nuevo concepto de libertad de trabajo, han dado paso a una empresa considerada, un ensamble de interés más que una institución destinada a la productividad. La empresa es hoy un conglomerado, en el sentido económico de la palabra más que un poder decisivo, una gestión social de conjunto más que un campo de adversarios. La bella época del trabajador sumiso, del sindicato prepotente o el patrón impositivo no volverá, y sólo quedará la nostalgia del orden normativo regulador de las fuerzas en conflicto. Impone un estado de neutralidad de la empresa, no impuesto contra viento y marea sino producto de propósitos pragmáticos de entendimiento:

trabajadores y patrones han comprendido ya que no debe verse a la negociación, como el campo de batalla en el que cada contrincante pretende la victoria, como un fenómeno de simbiosis en espera de un acuerdo de amalgamiento". 12

No se trata de copiar o trasladar modelos económicos, ni jurídicos a nuestro país, es claro que cada sociedad debe de construir sus propias formas de convivencia, derivadas de su idiosincrasia, formación e intereses; con esta aclaración la ponencia presentada, llama a la reflexión sobre lo que esta aconteciendo en nuestra sociedad.

Los cambios económicos que vive el país, han traído como consecuencia la discusión sí se debe cambiar la normatividad laboral para que este acorde a las exigencias de la sociedad moderna, la base de esta discusión la sustentan los que opinan a favor del modelo económico que vivimos hoy en día, el neoliberalismo; la actual legislación en materia laboral impide el desarrollo y funcionamiento de las industrias, dado su marcado proteccionismo hacia los trabajadores en consecuencia opinan, que no debe intervenir el Estado en los problemas laborales.

Sobre estas críticas someto al lector las siguientes consideraciones:

Es difícil concebir una sociedad sin clases sociales, estas han existido en la historia de la humanidad, en la actualidad y estarán presentes en el futuro, no porque haya caído un sistema

12.- Cit. por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos... Ob. Cit. P.

económico, el comunismo, deja de existir la clase trabajadora, que con su fuerza de trabajo incorpora valor a los bienes y servicios, que produce o presta, superior al socialmente necesario, plusvalía-trabajo del cual se apropia el capital y genera sus ganancias. Tratar de erradicar, al menos en teoría o en la legislación, esta apropiación de plusvalía y la división de clases sociales sería un error, y nos estaríamos cegando al hecho real de su existencia. De gran trascendencia es el papel que debe jugar el Estado en la transformación que requiere nuestra sociedad.

Como lo mencione anteriormente estos cambios deben de estar sustentados en nuestra idiosincrasia, forma e intereses buscando el equilibrio entre las clases sociales, teniendo como marco el derecho. Si bien es cierto que la sociedad moderna esta en constante cambio, y por ende, la legislación se debe actualizar a las exigencias de la nueva sociedad, el Estado no debe dejar esta transformación a las fuerzas que actuan en el seno de la misma, concretamente en la transformación de la normatividad laboral, existen los trabajadores como clase social, y el trabajador como individuo en condiciones desfavorables, en caso de enfrentamiento con el patrón. Es difícil concebir que a través del establecimiento de una norma jurídica, se pierda la actitud del trabajador y patrón de verse como enemigos, o que el trabajador acepte su importancia en la productividad, o el patrón observe que el bienestar del trabajador es el bienestar de su empresa. De lo anteriormente expuesto se concluye:

1. Las clases sociales deben de cambiar su actitud de adversarios

y buscar la armonía como una necesidad derivada de su necesaria convivencia.

2. Antes de buscar cambios jurídicos se deben de buscar los cambios de actitud entre trabajadores y patrones, en la medida en que esto se logre se deberán dar los cambios jurídicos.

3. La intervención del Estado en los problemas laborales va a estar determinada por: a más bienestar social, menos intervención del Estado, a menos bienestar social más intervención del Estado.

4. Estas circunstancias solo se conciben en una sociedad donde se encuentran equilibradas los factores reales de poder, el Estado en su papel de mediador tendra que coadyuvar tratando de que las clases sociales encuentren la armonía, de lo contrario propiciará el enfrentamiento entre ellas afectando con esto el interés nacional.

2. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

2.1. Trabajador.

En las diferentes legislaciones se ha utilizado indistintamente definiciones tales como obrero, asalariado, jornalero entre otros, para designar a la persona que presta un trabajo a otro, la nuestra ha recogido el concepto de trabajador, por ser genérico, esto es, no admite diferencias por sexo, edad, raza o condición religiosa.

Así lo establece el Art. 3o. segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo, "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso,

doctrina política o condición social". En consecuencia, todo trabajador tendrá los mismo derechos y obligaciones regulados por la Ley. En este mismo sentido, apegándose a los principios emanados de la declaración de derechos sociales, (principio de igualdad) nuestra legislación definió al trabajador en el Art. 80... "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De la definición dada por la Ley se desprenden varios elementos: El trabajador siempre será una persona física, en ningún momento la Ley admite como trabajador a la persona jurídica o moral, sino exclusivamente seres humanos, así sean los Sindicatos o Asociaciones. El Derecho del Trabajo presupone que sólo la persona física, puede ser sujeto de relaciones laborales, de ahí que la finalidad del Derecho del Trabajo, sea asegurar una existencia decorosa del individuo, por la prestación de su trabajo.

La persona física debe prestar un trabajo a otra persona física o moral. De acuerdo a la Ley, el patrón si puede ser persona física o moral, y que el servicio que preste el trabajador puede ser a cualquiera de estas dos personas.

El servicio ha de ser personal.

La Ley impone como requisito para que una persona sea considerada trabajador, debe prestar un servicio él mismo no a través de

otra persona.

La Ley previendo las modalidades que pudieran presentarse y crear confusión sobre la prestación de servicio, establece en el Art. 10 párrafo segundo de la Ley Federal de Trabajo. "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Al respecto el Dr. Dávalos puntualiza los siguientes supuestos: "Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad contrata a un determinado número de auxiliares, para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

Quando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

Quando se contraten los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores. El servicio ha de ser de manera subordinada". 13

En cuanto por razones de sexo la ley no reconoce diferencias entre los trabajadores, de manera tal que se reafirma este precepto en varias disposiciones legales.

La Carta Magna en el Art. 4, segundo párrafo, dispone que "el varón y la mujer son iguales ante la Ley", el Código Civil para el Distrito Federal en su Art. 169, establece que "los cónyuges

13.- Ibidem. pp. 91-92.

podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o a la estructura de ésta. Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trate y el juez de lo familiar resolverá la oposición".

2.1.1. Trabajador de Confianza.

Una excepción al principio de igualdad se encuentra en los trabajadores de confianza, excepción que es motivada por la naturaleza de las funciones que desempeñan. A pesar de la excepción al principio de igualdad, y atendiendo a los postulados que dieron origen al Art. 123 Constitucional, en proteger al trabajador ya sea que se encuentre en el campo de la producción o fuera de este, o por su trabajo peculiar la Ley Federal de Trabajo reglamenta a los trabajadores de confianza en el Título Sexto bajo el rubro de "Trabajadores Especiales", que a la letra dice: Art. 181 "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen". Trabajos especiales corresponde a diversas actividades, que si bien dan nacimiento a la relación laboral, presentan características particulares que exigen normas adecuadas, esto es consecuencia de las condiciones de trabajo, propias de estos sectores de trabajadores. El sector de trabajadores especiales, va en considerable aumento debido al dinamismo del trabajo, que requieren estas empresas.

El legislador previendo el aumento de los trabajadores especiales, impulso su reglamentación, para evitar la incertidumbre de este sector que por la naturaleza de sus

funciones, como ya lo he comentado, exigían una reglamentación. En este sentido el Art. 182 de la Ley menciona. "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento". Ahora bien, la Ley no podía dejar al arbitrio de las partes determinar quienes serían trabajadores de confianza, ni cuales serían sus funciones. La Ley no define al trabajador de confianza, pero si da elementos para su plena identificación por las funciones que desempeña, el Art. 90. de la Ley Federal de Trabajo comenta al respecto "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

De la lectura del Art. 90. se desprenden las siguientes características:

1. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan, y no de la designación que se le dé al puesto.
2. Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.
3. Las funciones deberán ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, además las que se relacionen con trabajos

personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La Ley atendiendo al carácter y naturaleza de sus funciones, establece las siguientes limitaciones al trabajador de confianza:

a) No podrán formar parte de sindicatos de los trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos en caso de huelga.

Art. 183 "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

b) No podrán ser representantes de los trabajadores.

Art 183 "... ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

c) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige a la empresa.

Art. 184 "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

d) Cuando son representantes del patrón o trabajadores de confianza, no tendrán derecho al reparto de utilidades o lo tendrán parcialmente según sea el caso.

Art. 127 "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las

utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

2.1.1.1. Estabilidad en el Empleo del Trabajador de Confianza.

Conforme a la Ley, la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, es precaria, así lo considero el legislador por la naturaleza de sus funciones en diferentes disposiciones legales.

Art. 49 "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:...

Fracción III. En los casos de trabajadores de confianza..."

De acuerdo a la Ley, además de las causales de rescisión comprendidas en el Artículo 47; a los trabajadores de confianza, se les aplica una más, la pérdida de la confianza.

Art. 185 "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Ar. 47..."

En caso de que un trabajador de confianza sea despedido por la causal de la pérdida de confianza, si fue promovido de una plaza de base a un puesto de confianza, se sujetará a lo establecido en el Art. 186 "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de

planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

A pesar de que la ley establece bases, para que no sea utilizada la causal rescisoria de pérdida de la confianza en forma discrecional, se ha abusado por parte del patrón de esta causal, lo anterior se observa con mayor constancia en las oficinas oficiales, con afectación del trabajador en su empleo y de la continuidad del trabajo. En este sentido, se ha establecido como una regla tácita que si es removido algún funcionario, también en forma discrecional se remueve al personal de confianza.

2.2. Patrón

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le ha denominado de diferentes formas, entre otras se encuentran; acreedor del trabajador, empleador, patrono, dador de trabajo y dador de empleo.

La legislación mexicana, la definió con el término de patrón, consideró que es el término de mayor precisión jurídica, ya que permite determinar quién funge como tal, y no permite confusión al señalar que es el que se beneficia directamente por el servicio prestado.

En este sentido la doctrina mexicana ha definido al patrón de diferentes formas, entre ellas se encuentra el tratadista Sánchez Alvarado quien expone; "Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales,

intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. 14

La Ley Federal de Trabajo en el Art. 10 en el primer párrafo define al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

Cabe hacer mención que a diferencia del trabajador, donde necesariamente tiene que ser una persona física, el patrón, puede ser una persona física o moral. El Código Civil para el Distrito Federal en el Art. 25 determina quienes son personas morales:

I. "La Nación, los Estados y los Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;

III. Las sociedades civiles y mercantiles;

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del Art. 123 de la Constitución federal;

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley".

De la lectura del artículo anterior, se puede definir a la persona moral, como conjunto de individuos que constituyen seres colectivos con un fin común y lícito.

14.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1967. P. 299.

2.2.1. Patrón Sustituto.

La Ley establece que en el caso de la transmisión de la propiedad de la empresa o establecimiento, el patrón sustituto es responsable solidariamente con el anterior, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de seis meses.

Con la aplicación de esta norma jurídica, la Ley prevé que no se cometan fraudes en perjuicio de los trabajadores, en caso de la transmisión de la propiedad ya que de otra manera, el patrón sustituido podría dar por terminada la relación de trabajo, o se prestaría para eludir el derecho de antigüedad. La obligación solidaria del patrón sustituido, de acuerdo a la Ley, será por un término de seis meses, que empieza a contar a partir de que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores, de no ser así, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente.

Las disposiciones legales sobre el patrón sustituido son contempladas en el Art. 41 de la Ley que a la letra dice; "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Concluyendo el tema, llama la atención el concepto que da el Maestro Dávalos, sobre el patrón sustituto, quien nos dice, "La substitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una

empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo". 15

2.2.2. El Grupo de Empresas y Determinación del Patrón.

La complejidad del mundo económico y sus procesos ha obligado a las empresas a buscar su constante expansión, más aún en nuestro tiempo, en donde las empresas deben de tener gran respaldo económico para enfrentar la competencia, en donde ya no importa lo novedoso del producto, sino la rapidez con que se introduzca al mercado, esto ha obligado a los empresarios a buscar aliados formando grupos de empresas.

Cabe señalar que este fenómeno, ha estado presente en la historia del sistema capitalista, pero se ha agudizado en el país, por los requerimientos y cambios que día a día enfrenta nuestra sociedad. A los grupos de empresas se les ha denominado con diferentes nombres, de acuerdo a sus fines, métodos y organización, de ellos se puede citar: consorcios, trust, pool, multinacional o trasnacional.

Nuevos retos enfrenta el Derecho del Trabajo como consecuencia de los cambios económicos que vive el mundo. Retos que de no ser atendidos por la legislación repercutirían desfavorablemente en el trabajador. Prueba de ello es el tema en cuestión; a raíz de la unión de las empresas, saltan a la vista varias dudas que

15.- DAVALOS, José, Ob. Cit. p. 101.

repercuten directamente en la relación de trabajo, como: ¿Quién es el patrón de los trabajadores en el grupo de empresas?

¿Se le puede sumar al trabajador, para el computo de los años de trabajo en consideración de la jubilación; el haber laborado en distintas empresas dependiendo de una matriz?

Interesantes resultan las respuestas que han dado la Ley y la Doctrina Francesa.

El profesor Bueno Magano define al grupo de empresas como, "Un conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes, sometidas a una unidad de dirección". 16

Para este autor lo que define al grupo de empresas es la unidad de dirección, sin importar la actividad económica, en este mismo sentido se manifiesta La Corte de Casación Francesa, La Sala Criminal del 23 de abril de 1970, afirmó en su sentencia emitida "no basta que sociedades de un mismo grupo tengan una existencia jurídica propia, para construir empresas distintas desde el punto de vista del derecho laboral".

La doctrina y legislación francesa no han podido unificar el criterio sobre el grupo de empresas, contradiciendo el criterio anterior el tratadista Savatier comenta, "la unidad de empresas se refiere a la empresa como ámbito de vigencia de determinadas

16.- Cit. por ALBURQUERQUE, Rafael. "Los Grupo de Empresas en el Derecho Laboral" en Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1982. p. 79.

normas, no como el empleador único de todos los trabajadores del grupo". 17

Sobre el tema, también la jurisprudencia francesa, siguiendo los pasos de la anterior referencia, exige "además de la unidad de dirección, la identidad de actividades, reclamando que las sociedades del grupo "ejercen la misma actividad, en los mismos locales y con el mismo material". 18

De suma importancia es el de determinar quien es el patrón en el grupo de empresas, y esta determinación va íntimamente ligada a la concepción que se tenga al respecto; sobre lo expuesto anteriormente, existe duda sobre ello en la legislación francesa ya que por un lado se considera al grupo de empresas atendiendo a su dirección, y por otro lado se consideran empresas diferentes para la aplicación del Derecho Laboral.

La legislación y doctrina mexicana ha avanzado en este problema, pues la opinión que emiten es unificada. La Ley resuelve el problema de la determinación del patrón, en el grupo de empresas, en el Art. 16 "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

17.- Ibidem. P. 81

18.- Ibidem. P. 79.

De esta Ley, se desprende que en ese conjunto de empresas existe una matriz, las demás son consideradas como establecimientos o sucursales dependientes de la matriz.

Este precepto lo refuerza la doctrina, al considerar que "la noción de establecimiento es extensible a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior".¹⁹ Como lo menciona el Dr. Néstor de Buen. En resumen, la legislación mexicana separa a la autonomía jurídica de las empresas, dando mayor alcance al Derecho Laboral, o al considerarla como establecimientos en la razón impulsora del nuevo Derecho del Trabajo, la justicia social. Para resolver los problemas planteados al inicio de este tema quedaría por señalar: Art. 10 "Patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Art. 123 Constitucional Fracción VII "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

En este tenor de ideas y tratando de resolver los problemas planteados, para efectos de la legislación mexicana. Por razones procesales y apegados al Art. 10 se considera patrón al que utiliza directamente los servicios del trabajador, y en razón del Art. 15 si se podía computar los años para fines de jubilación, si el trabajador, laboro en una o varias empresas que dependen de la matriz.

19.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. T. I. 9a. edic. Porrúa México. 1992. P. 468.

Resumiendo se puede considerar que la legislación mexicana ya tiene contemplado los problemas jurídicos que puede generar el grupo de empresas.

2.2.3. Representantes del Patrón.

A un sector de los trabajadores de confianza la Ley los ha considerado como representantes del patrón, definiéndolos en el Art. 11 "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Sus funciones son indispensables dentro de la empresa, atendiendo a los principios de autoridad que debe existir en toda organización humana, como elemento indispensable para lograr el objetivo trazado en esa organización.

La Ley contempla este principio de autoridad, atribuyéndole las consecuencias legales que se deriven de su aplicación, en la frase "en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" y establece la obligación por parte del trabajador de obedecer, así lo estipula el Art. 134 de la Ley en su Fracción III. "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

2.3. Intermediario

La Ley Federal de Trabajo define el Art. 12 al intermediario como

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

Esta figura es anterior a la relación de trabajo, en consecuencia no se establecen obligaciones entre el trabajador e intermediario, siendo responsable de cubrir las obligaciones derivadas de esta, la empresa que recibe directamente los servicios.

Sobre esta figura jurídica, la Constitución, en la Fracción XXV del Art. 123 expresa "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". La Ley reglamentaria del Art. 123 recoge este concepto en el Art. 14 Fracción II expresándolo de la siguiente forma "Los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

Lo que queda por comentar de los preceptos mencionados, es de que la ley protege al trabajador al establecer los servicios del intermediario de forma gratuita, esto es, el trabajador no deberá de pagar ninguna retribución por su colocación en alguna empresa. La doctrina ha definido la figura del intermediario, sobre de ello exponen los maestros José Dávalos y Santiago Barajas respectivamente. "Consiste en que una persona conviene con otros u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento". 20

"Es la persona que contrata los servicios de trabajadores para efectuar labores en beneficio de un patrón". 21

Ahora bien, es normal que las empresas contraten los servicios de otras, para cubrir los servicios que requiere la propia, es decir, servicios de mantenimiento, carpintería, plomería, etc. La Ley en este caso, a las empresas que se dedican a cubrir estos servicios no los tiene contemplados como intermediarios, sino como patrones, así lo establece el Art. 13 "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras y servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

El precepto legal establece condiciones jurídicas en beneficio del trabajador, al crear una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que recibe directamente el servicio en el caso de que sea insolvente el patrón contratante.

La Ley con el establecimiento de la norma jurídica citada prevé fraudes que se pudieran cometer en perjuicio del trabajador, con ello evita que los patrones eludan las obligaciones derivadas de la "relación laboral haciendo aparecer a un intermediario como contratante.

21.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Cit. P. 20.

En el caso que se de el patrón insolvente la ley en su Art. 15 Fracción I y II, establece, además de la obligación solidaria entre el patrón contratante y la persona que recibe los servicios, el derecho del trabajador a disfrutar condiciones de trabajo incluida la del salario, igual a los trabajadores de la empresa que directamente se beneficia con su servicio; estipula como requisito el precepto señalado, que la empresa contratante ejecute los servicios de manera exclusiva o similar en la empresa que se beneficia de éstos.

Es clara la intención del legislador de proteger al trabajador cuando se presentan los anteriores casos, pero a pesar de ello no se ha podido evitar el abuso por parte del patrón, debido a que han proliferado las empresas de servicio, trabajos que utilizan las grandes empresas u oficinas del gobierno, para no contratar directamente al trabajador, eludiendo las obligaciones derivadas de la aplicación del Contrato Colectivo que las rige, las cuales son muy superiores en comparación de las empresas de servicio, quienes en la mayoría de los casos aplican las condiciones mínimas contempladas en la Ley Federal de Trabajo.

Nuevamente se demuestra con ello que los preceptos emanados del Derecho del Trabajo, son producto de una lucha de clases, y que su aplicación se da también en una lucha de clases.

En el anterior caso, las condiciones de la relación de trabajo en las grandes empresas, se ha logrado por la lucha de los trabajadores, y no por la voluntad del patrón; si se le dejara a su albedrío la aplicación de las normas de trabajo, se orientaría por las mínimas. Mientras no se cambie la actitud del patrón y

trabajador de verse como adversarios, difícilmente se podrán aplicar los conceptos de productividad, que requiere la sociedad actual, pues no existe el ánimo en ambos, de cooperación derivada de una necesaria convivencia, pues es difícil trabajar con ahínco por un lado y pensar en el bienestar del trabajador por el otro, cuando estoy pensando que mi adversario "me elimine o se aproveche de mí".

3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La Ley Federal de Trabajo en su Art. 20 segundo párrafo define el Contrato Individual de Trabajo como "es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La legislación en su carácter protector hacia el trabajador, establece en el Artículo citado, "cualquiera que sea su forma o denominación", cuando existan los elementos de prestación de un trabajo, la subordinación y el salario, se estará ante un contrato de trabajo y con ello la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo. El legislador busca con esta definición, evitar que imponiéndole otro nombre a este tipo de contrato, se apliquen normas diferentes a las que comprende el Derecho Laboral.

Como ya se ha expuesto anteriormente el contrato de trabajo, difiere de los principios del Derecho Civil, en el cual impera la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad, colocando a los sujetos contratantes en un plano de igualdad. La relación y

el contrato de trabajo producen los mismos efectos jurídicos, esto es que tendrían las mismas consecuencias de violación el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, así lo establece el tercer párrafo del Artículo citado "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismo efectos jurídicos".

3.1. Elementos Esenciales.

a) La voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratantes.

b) El consentimiento

Los sujetos de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón. Para el Derecho del Trabajo bastará que el patrón dé su consentimiento cuando es persona física o a través de su representante cuando es persona moral.

De acuerdo a la ley el consentimiento puede ser, por escrito o tácito; cuando se da por escrito la ley previene las condiciones de trabajo que se deben pactar, así lo especifica el Art. 25, de manera que cuando no exista el Contrato de Trabajo, los trabajadores estarán bajo el amparo del Derecho Laboral, así lo establece el legislador, en el Art. 26 de la Ley "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Cuando se da la prestación del servicio, la subordinación : el

pago de un salario y no se hayan estipulado las condiciones de trabajo en un Contrato, estamos ante una relación laboral de hecho o sea que se ha manifestado la voluntad de las partes en forma tácita.

A pesar de que no existan por escrito la condiciones de Trabajo (Contrato de Trabajo), o cuando se de la voluntad de las partes en forma tácita, los trabajadores se encuentran protegidos por la Ley laboral, al establecer la figura jurídica de la presunción en el Art. 21 que a la letra dice "Se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

c) Objeto posible.

La Ley trata de evitar los fraudes que pudieran cometerse en contra del trabajador, por falta de formalidad en el contrato de trabajo, concretamente en buscar la inexistencia del mismo a falta de objeto posible y determinación del salario. En este sentido, en el caso de la omisión de la determinación del objeto se aplicará el Art. 27 de la ley "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento".

En cuanto al caso de que no se le haya establecido el salario se aplicaría lo dispuesto en el Art. 123 Fracción VII "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

3.2 Presupuestos de Validez.

a) Capacidad.

Son sujetos del Contrato de trabajo: el trabajador y el patrón que podrá ser, en el segundo caso indistintamente una persona física o moral.

En cuanto a la capacidad jurídica de los trabajadores quedará sujeta a los siguientes lineamentos.

La Ley establece varias disposiciones para la protección del trabajo de los menores, en este sentido es congruente; si las normas del derecho laboral están impulsados por el principio de justicia social, más aún en el menor donde debe extender una amplia protección. Art. 123 Constitucional inciso III "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Esta norma jurídica establece la edad de 14 años para que un menor de edad pueda contratarse, impone al patrón la obligación en caso de contratar a un menor, de que no podía aplicarle jornadas de trabajo mayores de seis horas.

La Ley Federal de Trabajo en cuanto al trabajo de los menores establece en el Art. 50. lo siguiente "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

Fracción I. "Trabajo para niños menores de catorce años.

Fracción IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.

Fracción V. Un salario inferior al mínimo".

Cabe señalar que si un patrón contrata un mayor de 14 años pero menor de 16 años, a pesar de su jornada de seis horas, se le deberá pagar el salario mínimo vigente, atendiendo al Art. 5 Fracción V de la Ley.

La Ley citada amplia la prohibición de contratar a mayores de catorce y menores de 16 años, si no han terminado su educación obligatoria; asimismo estipula que tendrán que contar con la autorización de sus padres o tutores, o a falta de ellos el sindicato que pertenezcan, Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad política. En cuanto a la capacidad procesal la ley los restringe, al imponerles una representación de oficio a través de la Procuraduría de la defensa del trabajo.

Se puede resumir en cuanto a los mayores de 16 años lo siguiente; tienen capacidad plena para celebrar contratos, y capacidad procesal para intentar las acciones que nazcan de la Relación Laboral. A ellos la Ley establece la limitación de no poder contratarse en el extranjero, salvo a los técnicos profesionales, artistas, deportistas en lo general y en trabajos especializados.

Las consideraciones emitidas se desprenden del análisis de los siguientes artículos de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice Art. 22 "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los

estudios y el trabajo".

Art. 23 "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Art. 691 "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les designará un representante".

Sólo resta comentar que el legislador busca ampliar la protección de los "trabajadores menores", de tal suerte que además de los artículos señalados, ha dispuesto un apartado especial en el Título Quinto-Bis, denominándolo "Trabajo de los Menores".

Sobre el problema de aplicación de estas normas jurídicas, cabe señalar, que salen de los marcos del Derecho, cuando por las necesidades hacen imposible su operancia, es el caso de todos los menores trabajadores que encontramos en la calle, y no porque la Ley prohíba su ocupación como trabajadores, para protegerlos estos no existan, evidenciando con ello la inoperancia de los principios, cuando la misma sociedad produce su contradicción, haciendo difícil la compleja tarea del Derecho.

Sobre el problema el maestro Dávalos comenta "¿Pero hasta cuándo vamos a seguir manteniendo esta legislación que no corresponde a la realidad de México? Un país cimentado sobre falsedades en su andamiaje jurídico (Constitución y Ley), no es una nación que puede lograr avances reales. Se hace inaplazable la reforma de las normas en este capítulo, que puedan ayudar a resolver los problemas de este país, que padece muchas dolencias como ésta, de los menores que se ven obligados a trabajar para vivir.

Sólo dando al menor lo que él merece, defendiendo la formación de su espíritu y la constitución de su cuerpo, es que la sociedad podrá contar con hombres útiles a sí mismos, y a la comunidad nacional" 22.

Capacidad del Patrón.

En cuanto a la incapacidad del patrón, la Ley Federal de Trabajo estipula en el Art. 427 "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos..."

b) Ausencia de Vicios del Consentimiento

La Ley contempla como vicio del consentimiento, cuando el trabajador o el sindicato que lo propone, presenta documentos o referencias falsas sobre las aptitudes del trabajador, así lo

22.- DAVALOS, José, Ob. Cit., p. 290.

establece el Art. 47 de la ley "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Fracción I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador...".

c) Licitud en el objeto

El concepto de licitud no puede referirse a la energía humana, se refiere a la actividad a la que se destine, sobre la actividad el Dr. Mario de la Cueva nos dice; "lo ilícito se define como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres" ²³, de acuerdo a lo anterior, no se puede considerar a ninguna persona como trabajador, cuando se dedique a actividades ilícitas, y este en pleno conocimiento de ellas, estaremos en el caso de un sujeto delincuente.

Se puede considerar la ilicitud en el objeto, a las prohibiciones establecidas a los patrones y trabajadores en los Artículos 133 y 135 respectivamente de la Ley, además de las emitidas en el Art. 50. del mismo ordenamiento jurídico.

d) La forma

Cuando el consentimiento se da en forma escrita estará sujeta a las siguientes modalidades. Art. 24 "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos

colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de las cuales quedará uno en poder de cada parte" atendiendo a este precepto el legislador estableció la figura jurídica de la presunción en el Art. 21

El legislador estipula la obligación de exhibir el Contrato de trabajo al patrón; a falta de este se tendrán por cierto los hechos alegados por el trabajador así lo señalan los Arts. 804 y 805 de la Ley.

En el Contrato de trabajo constarán las condiciones de trabajo, que deberá contener, de acuerdo al Art. 25 de la Ley.

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

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

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

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

3.3. Requisitos de Eficacia.

Como se ha señalado anteriormente, la voluntad en el Derecho Laboral opera diferente a la comprendida en el Derecho Civil; ejemplo de ello son las limitaciones impuestas a la voluntad de las partes que intervienen en el Contrato de trabajo, señaladas en los siguientes artículos:

Art. 35 "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Art. 37 "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley".

Art. 40 "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

- a) Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.

La Ley señala los requisitos que deben cumplirse, para poder contratar a un trabajador mexicano fuera del país, se observan las mismas reglas en lo conducente, cuando un trabajador es contratado a más de 100 kilómetros de su residencia habitual, estas normas jurídicas se encuentran comprendidas en el Art. 28 de la Ley.

- b) Interpretación de los contratos individuales de trabajo.

No obstante el texto del Art. 31 en el sentido de que "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad", este precepto atiende a la doctrina civilista, pero la Ley en otros artículos que ya se han comentado, establece la obligación de la aplicación de las normas mínimas contenidas en la legislación laboral; de tal manera que sobre de ello abunda el Art. 56 estableciendo lo siguiente "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...".

4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY

4.1. Contrato Colectivo de Trabajo.

a) Definición:

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo en el Art. 386, se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo el "Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la lectura del artículo citado se deducen las siguientes características:

1. La obligación del patrón de celebrar el Contrato Colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores.
2. La finalidad es establecer normas generales.

3. Su campo de aplicación se extenderá a todos los trabajadores de la empresa, aún los no sindicalizados. Para el caso de los trabajadores de confianza, se podrá aplicar la normatividad pactada, salvo disposición en contrario, así lo disponen los artículos 184 y 396 de la Ley.

4. Inmediatez. Las cláusulas acordadas en los Contratos Individuales, se modificarán en razón de las cláusulas pactadas en el contrato colectivo.

b) Naturaleza Jurídica.

El Derecho de Trabajo establece sus propias concepciones, que difieren sobre los principios que rigen al Contrato en el Derecho Civil; sobre la autonomía de la voluntad señala el profesor Néstor de Buen, la diferencia en la aplicación del Contrato Colectivo.

1. "No hay autonomía de la voluntad porque se obliga al patrón a celebrarlo.

2. El patrón aún deseandolo no lo puede hacer con el sindicato que el desee sino con el mayoritario.

3. El contenido del C.C.T. no está al arbitrio de las partes si no lo determina la ley.

4. La esencia del C.C.T. es establecer normas jurídicas de carácter general, suscrita su aplicación a la empresa donde nace y de estas normas se producen derechos y obligaciones". 24

24.- DE BUEN, Néstor. El Derecho del Trabajo. T. II. 9a. edic. Porrúa. México. 1992. P. 810.

Concluyendo sobre la naturaleza jurídica del C.C.T., deriva de actos debidos en cumplimiento de una norma legal.

4.1.1. Elementos Esenciales.

El artículo 386 establece que el consentimiento o el acuerdo de voluntades en el C.C.T., debe ser emitido por el patrón que puede ser persona física o jurídica, y el sindicato será necesariamente constituido por trabajadores. De lo anterior se desprende que los sujetos que intervienen en el C.C.T., son patrón y sindicato, este último establece la ley, que de existir varios sindicatos en una empresa será el titular, aquel sindicato que detente la mayoría de los trabajadores, así lo dispone el Art. 388 de la Ley.

El consentimiento deberá ser formal, esto es, deberá ser expreso y constar por escrito, bajo pena de nulidad, así lo establece el Art. 390.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad, con la certificación que extienda la Secretaría de Trabajo, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje así lo disponen los Artículos 692 Fracción IV y 693.

En el caso del patrón; cuando es persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial, al igual si es persona moral, lo anteriormente citado se aplica cuando actúa el patrón a través de un representante, así lo establece el Art. 692 Inciso I y II.

4.1.2. Objeto Posible

El objeto posible de un Contrato Colectivo es el de establecer la

normatividad, que rija las relaciones entre trabajadores y patrones, y la creación de la transmisión de derechos y obligaciones.

La Ley no deja al arbitrio de las partes, la creación de las normas que van a regir sus relaciones, establece en el Art. 391 las cláusulas que deberán pactarse en el C.C.T.

Los tratadistas difieren sobre los elementos que integran el objeto posible en el Contrato Colectivo; en ese sentido sostiene el Maestro Mario de la Cueva, que el Contrato Colectivo de Trabajo lo integran las partes siguientes: "a) La envoltura, b) El elemento obligatorio, c) El elemento normativo y d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias". 25

El profesor Néstor de Buen en lo esencial está de acuerdo con los elementos que propone Mario de la Cueva, pero le da un orden distinto atendiendo a la jerarquía de las normas; a continuación se exponen los elementos que integran el objeto posible, tratando de seguir el planteamiento del Dr. Néstor de Buen.

a) El elemento normativo.

Lo integran las cláusulas pactadas que determinan las condiciones de trabajo individuales y colectivas. las cláusulas individuales su aplicación se suscribe al trabajador particularmente, las colectivas atienden a las obligaciones de tipo social, que adquiere el patrón para beneficiar al trabajador en forma colectiva.

b) El elemento obligatorio.

Esta formada por dos normas; las primeras tienden a asegurar la efectividad del elemento normativo, estableciendo obligaciones a las partes que intervienen en el Contrato Colectivo, las segundas son las obligaciones que adquieren las partes en su carácter de persona jurídica.

c) La envoltura.

"Las normas de envoltura son en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del "contrato colectivo de trabajo"²⁶, este elemento se compone de dos partes, las primeras se refieren a la normatividad de la vida del Contrato y las segundas atienden al Imperio del Contrato".

d) Cláusulas eventuales ocasionales o accesorias.

En realidad estas normas son cláusulas transitorias, o acuerdos que se celebran con motivo del Contrato Colectivo de Trabajo, no forman parte del Contrato, pues resuelto el problema para lo que fueron creadas, desaparecen de la vida del Contrato.

4.1.3. Presupuestos de Validez.

Los presupuestos de validez en el Contrato Colectivo de Trabajo lo integran la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y forma.

a) La capacidad.

Las partes que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo como ya se ha señalado, son el patrón y sindicato; para poder pactar requieren de capacidad de ejercicio.

Cuando el patrón es una persona física se encuentra determinada su capacidad de ejercicio en el Art. 646 del Código Civil "La mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos". Se estará presente en un problema de representatividad, tanto en el Sindicato o cuando el patrón es una persona moral, la Ley Federal de Trabajo reglamenta la representación en el Art. 692 "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado..."

Fracción II Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

Fracción III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello..."

b) Libre Albedrío.

El doctor Néstor de Buen comenta "El dolo y la mala fe, como instrumento para obtener mejores condiciones, son compatibles con la imagen de un convenio, que es el resultado de la lucha de clases 27.

Si bien es cierto que las actuales condiciones de trabajo es el resultado de la lucha de clases, esta lucha difiere de las contiendas que buscan la destrucción de la contraparte, más aún en nuestro tiempo, en donde se requiere la colaboración de

patrones y trabajadores, tomando como enlace su centro de trabajo "la empresa", sería sano tratar de erradicar el dolo y la mala fe, aún si se presenta la lucha o más aún el tratar de no llegar a ella, sobre las premisas de la nueva mística que exige la relación de trabajo.

Sobre la amenaza como vicio del consentimiento la Ley lo permite, concretamente en la amenaza de estallar una huelga.

c) Licitud en el objeto.

El objeto en el Contrato de Trabajo, como ya ha quedado puntualizado, es la normatividad que rige las relaciones de trabajo. Se puede dar el caso en que el Contrato Colectivo establezca determinados aspectos ilícitos, estas cláusulas serían nulas de pleno derecho, de acuerdo a los artículos 3o, 4o y 5o de la Ley.

d) La forma.

La forma que deberá tener el Contrato Colectivo de Trabajo, lo establece el Art. 390. "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje..."

En cuanto a la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo el mismo artículo determina

"El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de

presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

4.2. El Contrato Ley

Amplia discusión ha encontrado el Contrato-Ley entre los tratadistas, opinando a favor o en contra sobre su conveniencia, de estas discusiones resultan interesantes las opiniones emitidas por los Doctores Mario de la Cueva y Néstor de Buen; la controversia ha tomado auge en nuestros días, por ello juzgo conveniente transcribirlas.

El Dr. Mario de la Cueva opina sobre el Contrato-Ley lo siguiente:

"Es indudable que el Contrato-Ley juega un papel importantísimo en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado, o tienden a él, y lo mismo trabajadores y empresarios lo ven con simpatía. Su desarrollo en los años próximos es indudable, pero su futuro dependen del rumbo que adopte la organización del mundo y de los principios del Derecho Colectivo del mañana". 28

Por su parte el Dr. Néstor de Buen comenta lo siguiente "El Contrato-Ley favorece, en nuestro concepto al dumping, esa lacra del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las

28.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 686.

convenciones que aprueban los Contratos-Ley. Por ello lo vemos con antipatía ¡Ojalá que estemos equivocados!". 29

La conveniencia o no del Contrato-Ley adquiere gran trascendencia en el México de hoy; por la importancia del tema será analizado en los temas subsecuentes.

Definición

En el Art. 404 se define al Contrato-Ley en los siguientes términos:

"Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional".

En lo esencial son semejantes al Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, los dos buscan establecer normas jurídicas de carácter general, que regulen las relaciones de trabajo, normas que rebasen las condiciones mínimas que establece la Ley.

Formas de celebrarlo.

La Ley Federal de Trabajo plantea dos caminos para poder celebrar el Contrato-Ley, estos se encuentran comprendidos en los Artículos 406 y 415; los dos procedimientos se analizarán a continuación.

4.2.1. La Celebración Mediante Convención.

Los sindicatos que "representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria o en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional" puede solicitar la celebración del Contrato-Ley Art. 405.

Si la actividad profesional queda comprendida dentro de las industrias de Jurisdicción Federal, o abarca dos o más Estados de la Federación, la solicitud deberá presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; si corresponde a la industria de Jurisdicción local deberá dirigirse al gobernador del Estado o al Departamento del Distrito Federal (Artículos 405 y 406).

Una vez presentada la solicitud los solicitantes acreditarán la mayoría de trabajadores sindicalizados requerida por la Ley. (Art.408)

Las autoridades tendrán la obligación de verificar el requisito de mayoría; y después de analizar su conveniencia, convocarán a una convención a los sindicatos y a los patrones que pudieran resultar afectados. (Art. 409).

La convocatoria será publicada en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y en otro periódico, o por los medios de publicidad que se juzguen adecuados, para que los interesados conozcan el lugar, fecha y hora donde se llevará a cabo la convención. Esta fecha deberá quedar comprendida dentro de un plazo no menor de 30 días. (Art. 410)

La convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por los representantes que al efecto designen; la convención podrá formular su reglamento o integrará las comisiones que juzgue conveniente, para poder desarrollar en las mejores condiciones los fines a los que fueron convocados. (Art. 411)

En el Contrato-Ley podrá pactarse la cláusula de exclusión, sin afectar a los trabajadores que ya se encuentren laborando. (Art. 413)

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores (las dos terceras partes), y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Una vez aprobado por el Presidente de la República o el Gobernador del Estado de que se trate, ordenará la publicación del Contrato en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, para la iniciación de su vigencia. (Art. 414)

4.2.2. El Contrato-Ley según la Ley Federal de Trabajo.

El proceso de creación del Contrato-Ley bajo este procedimiento es similar al anterior, solo difiere en lo siguiente:

Los peticionarios deberán presentar su solicitud acompañada del Contrato, señalando la autoridad en donde depositen el Contrato; La autoridad que reciba la solicitud, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico de la Entidad Federativa; una vez verificado el requisito de mayoría,

señalarán un término no menor de 15 días, para que se formulen oposiciones. Art. 415 Fracciones II y III.

Revisión del Contrato-Ley.

La Ley Federal de Trabajo, en los artículos 419 y 420 establece las normas que regulan la revisión del Contrato-Ley, sobre de ello comentare a continuación.

Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos, que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional. La solicitud deberá presentarse al Secretario del Trabajo y Previsión Social, si se trata de un Contrato-Ley de carácter local. Esta solicitud deberá presentarse por lo menos 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley. La autoridad antes de emitir la convocatoria a los sindicatos y patronos afectados, tendrá que verificar el requisito de mayoría exigido por la Ley. Si los trabajadores y patronos llegan a un acuerdo, la autoridad competente ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, el Contrato-Ley empezara a regir un día después de la publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. Si las partes no llegan a un acuerdo los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, de no hacerlo el Contrato-Ley terminará.

En cambio si las partes no solicitan su revisión o los trabajadores no ejercieron su derecho de huelga, este se

prorrogará, por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

En cuanto a la revisión del salario, esta se tendrá que revisar cada año, de acuerdo al Artículo 419 bis.

Si no se formula oposición se declarará obligatorio el Contrato-Ley. (Art. 415 Fracción V).

CAPITULO II

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACION DE TRABAJO

Como ya hemos comentado de acuerdo al Art. 20 de la Ley, existen diferentes formas de constituir una relación de trabajo; "Cualquiera que sea el acto que le dé origen" dentro de ellas la más común es el contrato. 30

La Historia del Derecho del Trabajo ha pasado por varios procesos hasta llegar a la actual concepción humanista, debemos sentirnos orgullosos, que México fue uno de los que impulsaron esta concepción, a través de su legislación laboral y de nuestros grandes tratadistas, de tal manera que ha repercutido en toda América Latina.

Dentro del proceso de la nueva concepción del Derecho del Trabajo, cobro gran importancia en su tiempo, la defensa de la idea civilista del contrato de trabajo, formulando diversas teorías sobre su naturaleza jurídica, a continuación analizaremos algunas de ellas.

a) Arrendamiento de trabajo.

Dentro de los impulsores de esta teoría se encuentra Pluniol y Ruggiero, consideran que la cosa arrendada consisten en la fuerza del trabajo de cada persona y que es utilizada por un tercero,

30.- Vid supra, cap. I, pp. 51-68.

que usa de ella y puede disponer de la energía de un animal o de una máquina.

La crítica a la teoría del arrendamiento se basa en las siguientes consideraciones.

1. En el arrendamiento la cosa se separa del que arrienda y pasa al arrendatario.
2. Es requisito esencial la transferencia de uso de la cosa.
3. En el arrendamiento adquiere la posesión de ello durante el tiempo convenido.
4. Se presupone la devolución de la cosa.

En el Contrato de Trabajo.

1. El trabajador no puede separarse de su fuerza muscular e intelectual porque es consubstancial a su personalidad.
2. El patrón no se posesiona del trabajador, es el mismo trabajador el que usa su trabajo.
3. No es factible la devolución de la energía de trabajo porque ésta se consume en el instante de su aplicación
4. La principal crítica a esta teoría menciona el Dr. Mario de la Cueva, la basa en la dignidad humana porque de lo contrario regresaríamos a la esclavitud.

b) Contrato de compraventa.

Carnelutti manifiesta que hay una identificación entre la prestación del trabajo y la energía eléctrica, presentándose en esta identificación la figura jurídica de la compraventa. El obrero no puede ser objeto del contrato para la energía; su fuerza de trabajo sí. El trabajador está obligado a hacer comparandolo con el del vendedor de dar, deja que el patrón

utilice su energía de la misma manera que el comprador dispone de la cosa.

Las críticas a esta teoría civilista se basa en:

1. El trabajo es la agilidad del hombre no solamente física sino también intelectual y moral.
2. El objeto de la obligación es la energía del trabajador, antes de que la misma se preste inclusive no puede exteriorizarse y sí recibir el trabajador su salario.
3. El trabajador no puede separarse de su esfuerzo.

c) Mandato

La teoría de la asimilación del contrato de trabajo al del mandato tuvo bastante arraigo durante cierto tiempo. El mandato es un contrato de representación por medio del cual una persona se encuentra autorizada a efectuar un acto jurídico en nombre de otra.

Las diferencias que separan el mandato del contrato de trabajo son fundamentales.

En el mandato:

1. La representación es una prolongación espiritual de la persona del mandante.
2. Las compensaciones se determinan teniendo en cuenta la importancia y naturaleza de la obra prestada.
3. El mandatario lleva la representación del mandante, obra en su nombre y cumple sus instrucciones.
4. El mandato esta constituido por los actos jurídicos.

d) Arrendamiento de servicios socializados.

El acreador de esta teoría es García Oviedo, quien manifiesta que

se trata de un arrendamiento de servicios, pero debido a la importancia social se ha establecido una reglamentación minuciosa y especial, expresa que el contrato de trabajo es un arrendamiento de servicios socializado, esto es, intervenido por el Estado para prevenir y evitar injusticias, y los daños que de él habrían de sobrevenir al abandonarlo como cualquier otro contrato, al libre juego de las voluntades contratantes.

La corriente del pensamiento contractualista como origen de la relación laboral ha encontrado en sus defensores diversos fundamentos tratando de reafirmar la defensa de la voluntad como generadora de derechos y obligaciones, pero en ninguna de ellas se concibe al trabajador como ser humano y menos aun los principios del Nuevo Derecho del Trabajo, es por ello que este nace como una rama del Derecho creando su propia reglamentación adaptándolas a las necesidades de la relación laboral entre trabajador y patrón las cuales se encuentran en constante cambio.

1.1. Derecho Comparado.

En las diferentes legislaciones de los países latinoamericanos, se han tomado en cuenta algunos de los principios que sustenta el Nuevo Derecho del Trabajo, examinemos algunas legislaciones latinoamericanas.

a) Bolivia

La Ley general de trabajo de Bolivia, no contiene una definición del Contrato de Trabajo, esta omisión la subsanarán con el Art. 50. del Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943, "Es contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una o

más personas se obligan a prestar servicios manuales o intelectuales a otras".³¹

El Art. 60 de la Ley General complementa la definición al expresar que el contrato de trabajo pueda ser tácito "su realidad se infiere del hecho simple de su ejecución voluntaria". Es clara la diferencia de la definición del contrato de trabajo con la nuestra, la definición Boliviana omite la dependencia y subordinación del trabajador, la remuneración del trabajo, el carácter personal de los servicios, y el status jurídico del patrón (persona física o moral).

La legislación de Bolivia no contempla la relación de trabajo como forma de constituir la relación laboral, reconoce al contrato de trabajo como generadora del derecho del trabajo, a pesar de ello se han tomado los principios del Nuevo Derecho del Trabajo, en reconocer la necesaria participación del Estado en protección de los trabajadores, elevando esta protección a rango constitucional, en el Art. 156 se proclama que el trabajo "es un deber y un derecho y constituyen la base del orden social y económico".

b) Colombia

Las leyes colombianas definen el contrato de trabajo en el Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo como "Aquél por el cual una persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración "y agrega el

31.- PEREZ PATON, Roberto. "Derecho Boliviano del Trabajo" en el Derecho Latinoamericano del Trabajo. T I. UNAM. México. 1974. P. 162.

mismo artículo "Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma y salario".

La legislación colombiana al igual que la de Bolivia, reconoce como fuente generadora del Derecho del Trabajo al contrato de trabajo, a pesar de ello los tratadistas y la Ley han tomado en cuenta a la relación de trabajo con los mismos efectos, sobre de ello comenta la doctrina "Las últimas leyes colombianas de carácter social, tanto sustantivas como procesales, hablan insistentemente ya no sólo del contrato de trabajo de empleo, sino además de la relación de trabajo..." 32.

La protección del Estado en favor de los trabajadores es contemplada en el Art. 17 de su Constitución al proclamar; "El trabajo es una obligación social y goza de la especial protección del Estado".

c) Chile

El Código del Trabajo Chileno considera la relación jurídica del trabajo como una forma sui-generis del contrato, considera que el contrato de trabajo con estructura propia, dirigida por la ley y lo define en el Libro primero del Código de Trabajo en el Art. 10. como la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado, se obligan recíprocamente estos a ejecutar cualquier labor o servicios, material o intelectual y aquellos a pagar por esta labor o servicios una remuneración determinada".

32.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. "El Derecho del Trabajo en Colombia" Ob. Cit. P. 434.

De la definición de contrato de trabajo, estipulada por la legislación chilena, sobresale la diferencia que hacen entre obrero y patrón, sobre de ello puntualizan en el Art. 2o. de la Ley, empleando toda persona en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico y obrero quien "Trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o presta un servicio material determinado".

d) Guatemala

La legislación de Guatemala acepta la relación de trabajo y el contrato de trabajo como fuente de las relaciones laborales, así lo estipula el código de trabajo, Art. 18 "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrón, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...".

Art. 19 de la misma Ley "... Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que se especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo".

Conclusión:

De las legislaciones latinoamericanas analizadas en este capítulo se pueden deducir las siguientes conclusiones:

1. En la mayoría de ellas no se contempla la relación de trabajo como fuente creadora del derecho del trabajo, pero a pesar de

ello, los principios emanados del nuevo derecho del trabajo empiezan a infiltrarse en las leyes.

2. Se acepta el contrato de trabajo como fuente del derecho laboral, pero difiere de la concepción civilista aunque se protege la voluntad de las partes, poniendo en igualdad a los que intervienen en él.

3. El anterior comentario se apoya en la base que la protección de trabajador es elevado a rango constitucional con la necesaria intervención del Estado.

4. El derecho del trabajo en los países latinoamericanos está en evolución, de ahí que independientemente de la teoría aceptada relación de trabajo o contrato de trabajo, no logran precisarla en las leyes.

5. Me atrevo a manifestar que el avance en la legislación está directamente vinculada al avance económico de los países, es por ello, dicho esto con todo respeto a las legislaciones latinoamericanas, que no han concluido su evolución en las leyes debido al atraso económico en que se encuentran varios países hermanos.

2. LUGAR Y FORMA DE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

2.1. Lugar de la Prestación de Trabajo.

El lugar más común de la prestación de trabajo es donde se ubica la empresa o establecimiento, al respecto la Ley señala en el Art. 25 inciso IV "El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo" es clara la disposición que establece la Ley, obliga a

las partes a convenir en el contrato de trabajo el lugar o lugares de la prestación del servicio este puede ser, como acontece frecuentemente, un solo lugar, pero deja abierta la posibilidad de que sean varios los lugares, esta última indicación deriva en que por las condiciones y naturaleza del trabajo, se tenga que desplazar el trabajador o ejecutar sus labores en distintos lugares.

La Ley Federal de Trabajo dándole la debida importancia, el de establecer el lugar de la prestación de trabajo, además de la anterior norma jurídica citada señala en el Art. 422 Fracción II. La obligación de los trabajadores y patronos de precisarle en el reglamento interior de trabajo, "Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo".

Las condiciones de trabajo que deberán establecer los trabajadores y patronos tendrán que ser por escrito, en caso en que no existan contratos de trabajo aplicables, así lo dispone la Ley en el Art. 24.

Además de la disposición de la Ley la práctica laboral ha permitido establecer, ya sea en los contratos colectivos o en el contrato Ley, el lugar de la prestación de servicio, ejemplo de ello son las reglamentaciones que pactaron la UNAM con sus trabajadores administrativos en la cláusula 25 del contrato colectivo de trabajo.

"Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria.

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras

instalaciones, si se encuentran en terreno distinto aún cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista causa justificada..."; Por otra parte los trabajadores y patrones de la industria textil del ramo de la lana, en el contrato Ley que los rige estipulan en el Art. 2o. inciso b "Departamentos: Los lugares en que se ejecuten los trabajos a que se refieren el Art. 4o."

El legislador preocupado en que los trabajadores nacionales, cuando sean contratados para prestar sus servicios en el extranjero, estén protegidos por la Ley, establecieron normas que rigen su contratación.

El Art. 123 Constitucional Fracción XXVI ordena... " Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deber ser legalizado por la autoridad municipal competente, y visado por el consul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante". En relación a trabajadores nacionales contratados para prestar sus servicios en el extranjero, la Ley Federal de Trabajo establece en el Art. 28 los requisitos y condiciones que deben cubrir el patrón contratante; sobre de ello ya ha sido comentado en temas anteriores. 33

33.- Vid supra, pp. 58-60

2.2. Forma de la Prestación de Servicio.

Ha tomado gran auge la discusión de la forma de prestación de servicio, a propósito del concepto actual de productividad, algunos artículos que se comentaran ya han sido considerados en temas anteriores en forma aislada, considero necesario comentar nuevamente, relacionandolos con el tema indicado dada su relevancia, sobre los acontecimientos de transformación de las relaciones obrero-patronales, que están efectuandose en nuestra sociedad.

La Ley establece varias disposiciones sobre la forma de prestación de servicio, me permito dividir las de la siguiente manera de acuerdo a la Ley:

a) Condiciones Generales.

La Ley estipula en el Art. 24 inciso III la obligación de las partes de pactar el servicio que deba prestarse "El servicio o servicios que deban prestarse los que se determinaran con la mayor precisión posible" y agrega en el Art. 27 para los casos en que no se hubiere determinado el servicio "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea el mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento".

El legislador acorde a los principios que rigen el nuevo Derecho del Trabajo establece en el Art. 27, que el trabajador desempeñara sus funciones en la empresa o establecimiento tomando en cuenta sus actitudes y aptitudes compatibles con el objetivo

de la empresa, para el caso de que no se pactara el servicio; esta norma jurídica esta relacionada con la teoría de la relación de trabajo, en donde el trabajador por el solo hecho de prestar su trabajo al patrón, està protegido por el Derecho del trabajo, de lo contrario, tomando en cuenta a la teoría civilista podría alegarse la nulidad del contrato por falta de objeto.

b) Obligación del trabajador.

La Ley determina en el Art. 134 Fracción III que el trabajador, para ejecutar su trabajo, deberá de seguir las indicaciones del patrón o representante "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya actividad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo". En el precepto legal citado Fracción IV establece la obligación del trabajador de "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Es obvio que la intensidad esta limitada a las condiciones físicas del trabajador como ser humano, no podría exigirsele al trabajador mayor esfuerzo que rebazara su condición humana; ello más de beneficiar perjudicaría al patrón pues podría obtener mayor cantidad en la producción pero de menor calidad.

c) Obligación del Patrón.

Para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones dentro de la empresa, el patrón esta obligado a proporcionar los elementos y materiales necesarios que permitan hacer factible el cumplimiento del trabajo en tiempo y forma, así lo dispone el Art. 132 Fracción III "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios

para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo".

d) Sanciones para los trabajadores en caso de incumplimiento.

Debido a la importancia de la forma de la prestación de servicio, comprendiendo esta como el objeto de la relación de trabajo, la Ley establece como sanción la rescisión de la relación de trabajo en caso de incumplimiento. Es el caso de que el trabajador no ejecute su trabajo, o no siga las indicaciones del patrón o su representante, así lo establece el Art. 47 Fracción XI "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado".

La obligación principal del trabajador es el de realizar con esmero y dedicación su trabajo, en casos de incumplimiento la Ley lo sanciona con la rescisión de la relación de trabajo.

Art. 47 Fracción V "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

Fracción VI "Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa unida del perjuicio.

Fracción VII "Comprometer el trabajador por su imprudencia o

descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

Ha tomado auge la discusión de la forma de la prestación de servicio a propósito del concepto de productividad; el trabajador en el plano del sistema neoliberal, debe de mejorar su trabajo allegándose los recursos para ello como la de capacitarse, en la nueva mística de apropiarse de él, no con un sentido mercantilista, sino de entrega y cooperación, en igual sentido debe de responder el patrón pues él y trabajador, dependen de la existencia de la empresa.

La sociedad debe de legitimar su cambio de actitud apegándose a la Ley, en el Derecho del Trabajo se encuentran las bases para ello, pero difícilmente avanzaremos hacia una sociedad más justa cuando alguna de las partes utiliza al Derecho para su beneficio personal, ejemplo de ello es el aumento de la productividad, produciendo la misma cantidad de productos pero con menos trabajadores, como consecuencia de ello hay liquidaciones masivas de trabajadores, mayores cargas de trabajo e igual salario. Esperemos que a cierto tiempo se vea recompensado el esfuerzo de los trabajadores de lo contrario se corre el riesgo de grandes enfrentamientos entre los contrincantes históricos trabajadores y patrones.

3. DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La duración de las relaciones de trabajo está íntimamente relacionada con la estabilidad en el empleo, este problema ha

encontrado posiciones diferentes en los sujetos que intervienen en la relación de trabajo. En el trabajador, su interés está ligado a los principios que consagra el Art. 3o., al declarar éste al trabajo "como un derecho y un deber social"; deber derivado de la naturaleza humana, de buscar cubrir sus necesidades, por ende el trabajador va a buscar adquirir un empleo y conservarlo.

Por su parte el patrón, su interés va a ser encaminado, a que el trabajador cubra determinados requisitos de actitudes y conocimientos, para que sus servicios coadyuven a cumplir los fines de la empresa. En este esquema, las posiciones de los dos sectores, han encontrado gran dificultad, inclusive ha sido motivo de enfrentamiento.

En la nueva mística de las relaciones de trabajo, el de buscar el beneficio común, la preparación y capacitación del trabajador, se podría definir, como punto de enlace de los intereses del trabajador y patrón. Por desgracia algunos patrones no buscan su interés natural, el que el trabajador cumpla para lo que fue contratado, sino actúan con dolo, tratando de evadir los derechos derivados de la estabilidad en el empleo y los derechos de antigüedad.

La Ley ha tratado de establecer normas que permitan cubrir las necesidades de los dos sectores, normas que a continuación se analizan.

3.1. El Contrato por Tiempo Indeterminado.

El Art. 35 de la ley Federal de Trabajo dispone lo siguiente:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Se puede considerar que el contrato por tiempo indeterminado, atendiendo al principio consagrado en el Art. 123 constitucional fracción XXII, es el contrato típico en las relaciones laborales, ya que establece la estabilidad en el empleo, limitado por la capacidad física y mental del trabajador, y por los contratos de trabajo por tiempo fijo o por obra determinada, correspondiendo al patrón probar estas últimas circunstancias, en los casos de litigio.

Además de las limitaciones señaladas, la ley exige al patrón de reinstalar al trabajador previo pago de la indemnización correspondiente, en los casos siguientes; cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año, cuando el trabajador por las características de sus funciones este en contacto directo con el patrón, en los casos de los trabajadores de confianza, servicios domésticos y eventuales. (Art. 49)

Los casos citados se pueden considerar como limitaciones a la estabilidad en el empleo, en todos ellos el patrón deberá comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su excepción, si el trabajador ejercita su acción de reinstalación. Por otra parte se puede presentar que el trabajador unilateralmente dé por terminada la relación laboral, en este caso el patrón podrá obligar al trabajador a seguir prestando su trabajo si no ha transcurrido un año, bajo pena de incurrir en responsabilidad civil y ha contrario censu no podrá obligarlo a laborar, si ya ha

cumplido su contrato cuando ha transcurrido más de un año, así lo disponen los artículos 32 y 40 de la Ley.

3.2. Contrato por Obra Determinada.

Este contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, una vez extinguido cesa sus efectos en la relación. Como ejemplo se puede citar a los trabajadores de la construcción, quienes son contratados para la construcción de obras determinadas, al concluir esta, termina la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Sobre estos casos en específico la Suprema Corte de Justicia ha emitido la siguiente ejecutoria.

"Trabajo para obra determinada. Si se contrata a varios obreros para la construcción de obra determinada, y a la terminación de la misma, el patrono está ejecutando otras obras, no ha lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones, las realicen los obreros que había contratado para la obra determinada, y el agravio que por este concepto, se haga valer contra el laudo dictado por una junta, que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negar el amparo".³⁴

La Ley en los casos de trabajos por obra determinada establece; Art. 36 "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", no basta que se considere por el patrón y el trabajador, que la relación de

34.- Suprema Corte de Justicia, Quinta Epoca, T. LXIII, P. 1184, Zamora Manuel y Coags.

trabajo es por obra determinada, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo, se trate de esta clase de relación laboral.

A pesar de la protección del trabajador con la reglamentación de los trabajos por obra determinada, han sido afectados en su derecho a la estabilidad en el empleo, y con ello a los derechos derivados de la antigüedad en el trabajo, concretamente los trabajadores de la construcción, donde en la vida práctica difícilmente llegan a gozar de los derechos de antigüedad, o agruparse en sindicatos que realmente ayuden en buscar mejores prestaciones, cayendo en un estado de incertidumbre cuando ya no son aptos para contratarse.

3.3. Contrato por Tiempo Determinado.

El Art. 37 de la Ley establece los casos en que se puede contratar por tiempo determinado.

I. "Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley".

En este tipo de contratos opera las modalidades del plazo y condición, en el primer caso citado por la Ley, se estará presente ante un contrato de temporada, y en el segundo caso se estará ante un contrato sometido a condición resolutoria. En cualquiera de los casos citados, la duración de la relación laboral termina al producirse el plazo o condición, cabe recordar

que se debe señalar la naturaleza temporal del contrato de conformidad con el Art. 37.

3.4. Relación de Trabajo para la Inversión de Capital Determinado.

Difícil tarea del legislador, de prever los diferentes contratos que se pueden presentar en la relación de trabajo, derivado de lo complejo de las exigencias y modalidades en la vida económica, aún así nuestra legislación es de las más completas, tal es el caso que nos ocupa, el trabajo que se desempeña en la explotación de las minas, es difícil determinar cuando se ha agotado una mina o no, la Ley opta como alternativa que da por terminada la relación laboral, cuando se haya agotado el capital invertido, así lo establece el Art. 38 "Las relaciones de trabajo para la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

Por último la Ley establece en el Art. 39 para todos los casos citados, que "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia"

3.5. Clasificación de los Trabajadores en Atención a la Naturaleza de sus Funciones y por la Duración de la Relación Laboral.

El problema de la clasificación de los trabajadores, de acuerdo a sus funciones y duración de la relación de trabajo, ha sido interpretada en diferentes formas.

En la vida contractual las partes la han clasificado de diferentes maneras, ejemplo de ello es el Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Institución (STUNAM). En él clasifican al trabajador en la cláusula 9 de la siguiente forma; "El personal administrativo al servicio de la institución se divide como sigue: 1.Trabajadores de confianza, 2.Trabajadores de base y 3.Trabajadores temporales. La Ley por su parte analizando diferentes artículos, los clasifica en trabajadores de planta Art. 162 "Los trabajadores de planta tienen derecho..." y trabajadores eventuales Art. 49 inciso V "Cuando se trate de trabajadores eventuales".

La doctrina la ha clasificado de diferentes formas, una de estas clasificaciones la da el profesor Dávalos, la cual se expone a continuación.

Por la naturaleza de su función:

a) De confianza, son los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa y establecimiento.

b) De base, lo comprenden los trabajadores que desempeñan funciones que no son de confianza.

Por su duración:

a) De planta o tiempo indeterminado, es el trabajo que constituye, la actividad normal o necesaria y permanente en la empresa o establecimiento.

Dentro de esta clasificación también se encuentran comprendidos los de planta temporales; son aquellos que su actividad se

realiza solo durante determinadas épocas del año.

b) De tiempo determinado, cuando lo exija la duración del trabajo o se sustituya temporalmente a un trabajador.

c) Por la inversión de capital determinado, esta relación se da en la explotación de las minas de minerales costeables o para su restauración.

d) Eventuales. Son trabajos ocasionales.

4. SALARIO

La idea de salario, ha encontrado diferentes matices y definiciones, atendiendo a la ciencia que lo define o inclusive al punto de vista ideológico.

Desde el punto de vista jurídico, las características del salario deben atender a la protección, composición, fijación y aplicación en el contexto social.

En este sentido el Derecho del Trabajo apegándose a los principios de justicia social, establece en el Art. 30. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales, se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades económicas".

El principio de justicia social, hoy en día se encuentra sometido

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

a diferentes interpretaciones, y se manifiesta claramente en la composición del salario, su cuantía y los alcances de bienestar social en el trabajador y su familia, en este sentido en nuestra legislación laboral, se encuentran sustentados los principios emanados de una larga historia de luchas, ¡Ojalá se sigan tomando como base en las discusiones actuales, y aún mejor, no sean modificados, porque estos principios atienden a la naturaleza humana, y no en razón de un sistema económico imperante!

Definición.

El Dr. Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia, que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa". 35

La Ley Federal de Trabajo en el Art. 82, define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

a) Naturaleza Jurídica.

Como ya se ha dicho en la relación laboral se dan tres elementos principales; prestación de un servicio, subordinación y el pago de un salario; de ellos se analiza en este apartado la naturaleza jurídica del salario.

El salario en el Nuevo derecho laboral es un elemento esencial de la relación de trabajo, entendido como un instrumento de justicia

35.- DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P. 249.

social, y no como una contraprestación entre las partes a obligación del patrón de pagarlo, derivado por una prestación de servicio efectivo.

La definición que ofrece la Ley de salario en el Art. 82, se deduce, que el salario se debe pagar por el tiempo efectivo de la prestación de servicio, contradiciendo los principios del derecho laboral y aún a ella misma; porque en realidad el salario no atiende al cumplimiento de una jornada, sino al tiempo, el cual, el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el servicio, y esto incluye descansos semanales y vacaciones.

4.1. Características del Salario.

Del análisis de diferentes normas jurídicas contempladas en la Ley Federal de Trabajo, se desprenden las siguientes características:

a) Salario remunerador. De acuerdo a los Arts. 5 Fracción VI y 85 de la Ley, el salario debe de ser remunerador. "Art. 5 Fracción VI "Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Art. 85 "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".

La remuneración debe ser comprendida de acuerdo a la cuantía del tiempo trabajado y a la calidad del servicio; esto es, que el trabajador que cubra las jornadas establecidas por la Ley (ocho, siete y seis horas y media, según el caso), no podrá pagársele un salario inferior al mínimo concedido por la Ley; en cuanto a la relación salario-calidad el Art. 56, determina "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales...", en razón de ello el trabajador cuando juzgue que el salario que devenga no lo son, considere remunerado de acuerdo al servicio prestado, puede demandar ante las Juntas de Conciliación, la revisión del mismo.

b) Equivalente al mínimo

De acuerdo al Art. 85 el salario no puede ser inferior al mínimo general o especial.

c) Suficiente.

Siguiendo los lineamientos del Nuevo Derecho del Trabajo, el salario debe ser suficiente, entendido éste como suficiente para cubrir sus elementales necesidades. La Ley no atiende a las necesidades particulares del individuo sino considera las necesidades en términos generales que un trabajador debe cubrir (habitación, alimentación y educación).

d) Determinado o determinable.

El trabajador debe de saber de antemano que derechos le corresponden por la prestación del servicio, así lo estipula el Art. 25 inciso VI; indistintamente de la forma que haya pactado,

por unidad de obra, comisión precio alzado u otra manera (Art. 83).

e) Debe de cubrirse periódicamente.

La Ley ha establecido como regla que el salario debe pagarse para los obreros cada semana Art. 5 Fracción VII, y 15 días para los demás trabajadores (Art. 88), esta regla general admite excepciones, como la contemplada en el Art. 286, sobre el salario a comisión o las estipuladas en los trabajos especiales.

f) Debe pagarse en moneda de curso legal.

La Constitución en el Art. 123 Fracción X, establece la obligatoriedad de pagar el salario con moneda nacional "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo, en mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". Este precepto considerò el legislador contemplarlo en la Ley Federal de Trabajo en el Art. 101, debido a la importancia de la creación de esta norma.

Para el caso de los trabajadores domésticos cuando se pague en especie, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y proporcionalmente, al monto del salario que se pague en efectivo (Art. 102); y no podrá rebasar el equivalente del 50% de su salario Art. 334.

g) Salario Mínimo

El concepto de salario mínimo que nos da la Ley, lo encontramos en el Art. 90 "Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente

para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...".

Es claro el espíritu de la ley, en tratar de proteger al trabajador, basado en el principio de justicia social; la creación de esta norma busca primero, que el trabajador al contratarse obtenga un salario decoroso, para cubrir sus elementales necesidades, y segundo que obligado por sus necesidades no se contrate por un salario ínfimo, o que el patrón se aproveche de su necesidad de trabajar.

Para determinar el salario mínimo la Constitución en el Art. 123 Fracción VI, establece la formación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes del gobierno, patronos y trabajadores, quienes podrán apoyarse en Consejos Consultivos.

La Ley establece tres criterios para determinar el salario mínimo; mínimo general, profesional y por zona geográfica.

4.2. Salario Mínimo General.

En el Art. 90 de la Ley, se encuentran comprendidas las características del salario mínimo que ya hemos comentado; queda por agregar que dentro de las obligaciones del Director Técnico de la Comisión de Salarios Mínimos, es el de practicar los estudios necesarios, para determinar el presupuesto indispensable que permita al trabajador cubrir sus necesidades (Art. 562).

El Estado ha creado organismos que permitan coadyuvar los fines del salario mínimo, estableciendo satisfactorios a menor precio.

Ejemplo de ello es la creación de la Conasupo, Infonavit, Transporte Colectivo, entre otros, la Ley en el Art. 90 Párrafo Tercero comenta al respecto. "Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

4.3. Salario Mínimo Profesional.

La Constitución establece en el Art. 123 Fracción VI en su primer párrafo "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica en profesiones, oficios o trabajos especiales..."

El problema ha consistido en determinar las categorías de los trabajadores, sujetos al régimen de salarios mínimos profesionales, para enfrentarlo se ha seguido el criterio de integrar categorías específicas.

A falta de una definición legal, el Dr. Mario de la Cueva expone su definición del Salario Mínimo Profesional como "la cantidad menor que puede pagarse, por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales, para constituir el mínimo remunerador de la profesión". ³⁶

4.4. Zonas Geográficas

El marco de aplicación del salario mínimo general y profesional, ha tenido varias modificaciones en la legislación, inicialmente se tomaba a las regiones para determinar el salario mínimo general y profesional, atendiendo a las particularidades de avance económico de éstas, con las reformas de 1962 cambio el concepto a zonas económicas, en la actualidad se determina por Areas geográficas; así lo establece el Art. 91 de la Ley "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas". La Ley confiere la responsabilidad, a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para determinar la división de la República en áreas geográficas, considerando el factor económico para establecer la división (Art. 96).

El legislador tomando como premisa el salario mínimo, que es la cantidad que percibe el trabajador para cubrir sus necesidades, crea una norma para que solamente en determinadas circunstancias, pueda ser objeto de descuentos este salario.

Art. 97 "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes.

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda...

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios...".

4.5. Normas Protectoras del Salario.

La legislación internacional ha unificado los criterios para la defensa del salario, basándose principalmente en los siguientes ordenamientos.

1. La prohibición de todo tipo de descuentos no autorizado por el trabajador.
2. El pago en forma personal.
3. La aceptación de tiendas o almacenes, bajo la condición de que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables.
4. Los descansos por motivos de maternidad en el caso de las madres trabajadoras; o por concepto de vacaciones o derivados del riesgo profesional sean pagados con el importe del salario convenido.

La legislación mexicana ha rebasado ampliamente estos criterios, estableciendo un capítulo de protección al salario y dominándolo "Normas Protectoras y Privilegios del Salario", capítulo que a continuación se comenta.

a) Derecho de disponer del salario.

Al trabajador no se le puede prohibir el derecho de disponer libremente de su salario, toda disposición en contrario será nula de pleno derecho (Art. 98).

b) Irrenunciabilidad del Salario.

La Constitución establece el principio de la irrenunciabilidad del salario en el Art. 123 Fracción XXVII inciso H, "Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". La Ley Reglamentaria recoge este principio estipulando, Art. 99 "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados".

Art. 33 "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados..." .

Art. 104 "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dê".

c) El cobro del salario.

El pago del salario será directamente al trabajador salvo que esté imposibilitado para cobrarlo, en este caso designará el trabajador a la persona que pueda hacerlo, otorgándole carta poder. Si el patrón contraviene lo dispuesto al respecto, no lo liberará de la responsabilidad de pagar el salario (Art. 100).

El lugar de pago del salario será en donde el trabajador preste sus servicios, en horas laborables o inmediatamente después de terminadas estas (Arts. 108 y 109).

El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal (Art. 101). La práctica entre trabajadores y patrones ha admitido que se pague en cheque por comodidad de ambos.

d) Prestaciones en especie.

Art. 102 "Las prestaciones en especie, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

e) Almacenes y tiendas de la empresa.

En un intento de devolverle el poder adquisitivo al salario, varias empresas cuentan con tiendas o almacenes al servicio de sus trabajadores, tomando como regla general el obtener los artículos a bajos precios. El establecimiento de este tipo de tiendas esta reglamentado por el Art. 103 de la Ley.

Por su parte el Art. 123 Constitucional, Fracción XXVII, inciso E, establece al respecto "Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

f) Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

El Art. 107 señala que "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

Por ningún motivo se le podrán imponer multas al trabajador por parte del patrón; asimismo el patrón no podrá suspenderle unilateralmente el salario al trabajador (Art. 106).

g) Descuentos autorizados.

Además de los descuentos permitidos en el Art. 97 de la Ley que ya hemos comentado, el Art. 110 amplía los casos en que se le puede descontar al trabajador

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios.
- II. Pago de renta a que se refiere el artículo 151.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición y construcción.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, el trabajador debe de manifestar su conformidad y el descuento no debe de exceder del 30% de su salario.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.
- VI. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley.

5. JORNADA DE TRABAJO

La lucha de la clase obrera para reducir la jornada de trabajo, se remonta desde antes de la Revolución Francesa.

En la decadencia del sistema feudal, las jornadas de trabajo estaban reglamentadas en los estatutos de las Corporaciones de oficios, en ellas establecían jornadas que oscilaban entre doce y catorce horas. Más tarde, con la Revolución Francesa y por efecto de la Ley Le Chapelier, quedo abolido el régimen corporativo, proclamándose la libertad de trabajo y de industria, dejando a

las partes el acuerdo sobre la duración de la jornada de trabajo, como consecuencia de esto, a los obreros se les aplico jornadas inhumanas.

Fue hasta el gobierno provisorio Francés, surgido de la revolución socialista de 1848, a iniciativa de Luis Blanc, en donde se implanto la jornada de 10 horas en París, y en las provincias, finalmente en el Tratado de Versalles, bajo la presión de las organizaciones obreras, estableció la jornada de 8 horas y la semana de 48 horas, esta idea fue confirmada en la Conferencia del Trabajo celebrada en Washington en el año de 1919.

En México se inicia la lucha por la jornada de trabajo de 8 horas en el período de Porfirio Díaz, logrando el reconocimiento de esta jornada en la Constitución de 1917.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, recoge el concepto contractualista de jornada de trabajo, que imperaba en ese momento, en el sentido de que la jornada de trabajo, habría de medirse en función del trabajo efectivo.

Definición.

El concepto legal en nuestra legislación vigente, difiere sustancialmente del dado por la legislación de 1931, el cual se apegaba al de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de 1919; el artículo 58 de la Ley define como Jornada de Trabajo "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El nuevo concepto de jornada de trabajo, ha sido recogido por la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, como ejemplo se

puede citar las legislaciones de Bolivia y Guatemala; la primera la define en el Art. 47 de la Ley General de Trabajo como "Jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono" ³⁷, la segunda la define como "el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente". ³⁸

Los criterios tomados en cuenta para establecer la jornada de trabajo, atienden a diferentes aspectos del rendimiento del trabajador, actualmente ya está rebasado el principio simplista del régimen capitalista, basado en obtener mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja; a Roberto Owen se le considera como uno de los pioneros en demostrar, en sus talleres de New Lanark, que ocho horas diarias de trabajo era el límite máximo compatible con una buena salud, sin detrimento de la producción.

Hoy en día, la distribución de los horarios en la jornada de trabajo, se apoya en investigaciones psicológicas, económicas, médicas y sociales considerando las características propias de la relación laboral, esto permite que el problema ya no se examine con un criterio simplista o general, sino casuísticamente en beneficio del trabajador y de la empresa, la Ley establece las

37.- PEREZ PATON, Roberto. Ob. Cit. P. 214.

38.- LOPEZ LARRAVE, Mario. "Síntesis del Derecho Guatemalteco" T. I. Ob. Cit. P. 860.

bases para reglamentar la jornada de trabajo, su duración y aplicación en los siguientes Artículos:

Art. 123 Constitucional, Fracciones I "La duración de la jornada máxima será de ocho horas...

XXVII, inciso A, Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".

Art. 5o. Fracciones II y III de la Ley Federal de Trabajo.

II. "Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje...".

La Constitución en el Art. 123 y su Ley reglamentaria señalan que la duración máxima de la jornada de trabajo no podrá ser mayor de ocho horas ni podrá comprender horarios inhumanos. A pesar de la prohibición de establecer jornadas mayores de ocho horas, la práctica y exigencias de la actividad económica han rebasado este precepto, modificando los horarios de trabajo, sin rebasar limitaciones impuestas por la Ley.

La Suprema Corte de Justicia emitió su opinión al respecto "Jornada Diaria puede exceder de ocho horas, sin que dé lugar al pago de tiempo extraordinario, si no excede de la máxima semanal.

El Art. 59 de la Ley Federal de Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores, a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado, en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Por ello, validamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de

cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria". 39

Ha proliferado entre trabajadores y patrón, la adecuación de las jornadas de trabajo que en la actualidad se presentan en varias empresas, como ejemplo se puede citar la jornada de trabajo pactada entre la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Institución (STUNAM), establece en su Contrato Colectivo en la cláusula 27 numeral 2 inciso D, "El turno de sábados, domingos y días festivos iniciará sus labores a las 6:30 horas para terminar a las 21:30 horas los días señalados.."

La Ley Federal de Trabajo permite las adecuaciones de jornada en el Art. 59 "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

5.1. Clasificación de las Jornadas.

De acuerdo a las disposiciones legales sobre jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

a) Jornada Diurna. Comprende entre las 6:00 hrs. a.m. y las 20:00 horas, con una duración máxima de ocho horas. (Art. 60 y 61)

39.- Suprema Corte de Justicia, Octava Epoca, T. VI, Julio-Diciembre 1991, 2da. parte I-1991.

b) Jornada Nocturna. Comprende de las 20:00 hrs. p.m a las 6:00 horas a.m. con una duración máxima de 7 horas. (Artículos 60 y 61).

c) Jornada Mixta. Comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no rebasa tres horas y media, si rebasa este último período se considerara como jornada nocturna. (Artículos 60 y 61)

d) Jornada reducida. En esta jornada están comprendidos los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas. (Artículo 177)

5. Jornada especial. Es la acordada entre el patrón y el trabajador excediendo el máximo de 8 horas diarias a fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad. (Art. 59)

e) Jornada indeterminada. Es aplicable a los trabajadores domésticos, con el requisito que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche. (Art. 333)

f) Jornada continua. No la define la Ley sólo se establece como requisito, que los trabajadores que se encuentren sujetos a esta jornada, disfrutarán de un descanso de media hora por lo menos. (Art. 63)

g) Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas, en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción. (Art. 64)

h) Jornada de emergencia. Es la que realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente para él, sus compañeros o

para la empresa, esta jornada se puede extender el tiempo necesario para evitar esos males. (Art. 65)

i) Jornada extraordinaria. Es la que se prolonga por circunstancias extraordinarias, la Ley establece como requisito que no puede exceder de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana. (Art. 66)

5.2. Jornada Extraordinaria.

El legislador previo las situaciones en que por las necesidades propias de la empresa, se rebasarán las jornadas máximas establecidas, el Art. 123 Constitucional, Fracción XI, estipula lo siguiente "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las jornadas, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos", este precepto legal lo contempla la Ley reglamentaria en el Art. 66.

La Organización Internacional de Trabajo, ha fijado varios requisitos para el desempeño del trabajo en horas extraordinarias las cuales se citan a continuación

"1. Cuando resulte necesario prolongar la jornada ordinaria, por exigencias ineludibles o por circunstancias reglamentadas de modo específico en la Ley;

2. Serán de duración limitada, esto es, tres horas por jornada,

3. El trabajo extra a desempeñar deberá ser el que de ordinario

presta el trabajador y

4. Evitar que el tiempo obedezca a exigencias económicas de la empresa". 40

Como se puede observar la legislación mexicana ha contemplado e inclusive ha rebasado las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

6. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

De gran importancia ha sido dentro del proceso productivo, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; ha tomado realce en estos momentos por los nuevos conceptos de productividad, de tal manera que algunas empresas dependen de él, para su supervivencia en el mercado, las nuevas exigencias y retos que presenta el sistema neoliberal, exigen a las empresas que cuenten con personal altamente capacitado, el "ahí se va" o el "más o menos" quedo atrás.

Por desgracia, la capacitación de los trabajadores no había sido debidamente atendida, ni por empresarios ni sindicatos, a pesar que en nuestra legislación se encuentran las bases para implementarla, en este sentido, se puede considerar que México se encuentra ante un grave problema, pues ya entramos al mercado

40.- Cít. por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Derecho del Trabajo". en El Derecho en México una Visión de Conjunto. T. I. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 1991. P. 483.

competitivo y no cuenta con personal altamente calificado, para enfrentarlo.

En temas anteriores he comentado que la Capacitación y Adiestramiento, es el punto de enlace de los intereses de los patrones y trabajadores, en ello descansa el bienestar tanto de uno como del otro; al lograr mayor productividad hay mayor beneficio económico para los dos sectores.

6.1. La Capacitación y Adiestramiento en la Legislación.

El Art. 123 Constitucional, Fracción XIII dispone "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

La norma constitucional determina como obligación para el patrón, el de proporcionar la capacitación y adiestramiento, pero limita esta obligación a suscribirla únicamente a las empresas, por lo contrario el Art. 153-A amplía el derecho a la capacitación a todo trabajador, por ende estarán obligados los patrones a darla, inclusive a aquellos que no sean propietarios de empresas.

Es claro el espíritu de la Ley, que todo trabajador tiene derecho a recibir capacitación, pero para ello se requiere de una infraestructura, por ello el Art. 123 Constitucional limita esta obligación a las empresas.

6.2. Obligación del Trabajador.

La Ley establece como un derecho del trabajador el de recibir capacitación y adiestramiento, más deja a la buena voluntad del trabajador, el de asistir a los cursos que se imparten para tal efecto, no obstante de esto la Ley determina en el Art. 153-H, obligaciones para aquellos trabajadores que acepten participar en los cursos citados, sin imponerles ninguna sanción en caso de incumplimiento.

"Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir los programas respectivos;

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

Para enfrentar retos económicos, como ya se ha comentado, es menester que el trabajador este en constante proceso de aprendizaje, de antemano debe de existir la buena voluntad de las partes, de dar y recibir, pero dada su importancia la Ley debe de establecer la capacitación y adiestramiento, como una obligación para el trabajador.

Sobre de ello opina el Dr. Néstor de Buen que deben aplicarse sanciones al trabajador en caso de incumplimiento, equiparándolos a inasistencias, retardos o situaciones análogas

pactadas entre el reglamento interior, de acuerdo a la gravedad del incumplimiento.

La aplicación de los preceptos legales sobre capacitación y adiestramiento, ha encontrado gran dificultad entre las partes para implementarlos; por parte del trabajador enfrenta la apatía, el desdén para tomarlos, por falta de incentivos económicos, ya que el capacitarse en su trabajo no representa ninguna garantía de mejoría económica, pero aún así no es justificable la actitud del trabajador, sobre de esto opina el Dr. Néstor de Buen "...Ya es hora de que también el trabajador sea considerado, como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente. Si es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obligando a los trabajadores a que se preparen, y no se sigan adoptando actitudes incongruentes, con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos". 41

Por parte del patrón, hasta el momento no ha aceptado que la capacitación de sus trabajadores, esta directamente relacionada con la existencia de su empresa, se debe comprender que si queremos mayor productividad, se requiere un trabajador capacitado y él un mejor salario.

6.3. Obligaciones del Patrón.

La Ley le impone una serie de obligaciones al patrón en relación

41.- DE BUEN, Néstor. Ob. Cít. P. 317.

a la capacitación y adiestramiento, que podemos resumirla de la siguiente forma.

a) Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad. (Art. 153-A)

b) Designar a los representantes patronales que deberán integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. (Art. 153-I)

c) Participar en la constitución de los Comités Nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades. (Art. 153-K)

d) Incluir en los contratos colectivos de trabajo las cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar. (Art. 153-M)

e) Presentar ante la Secretaría de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para su aprobación o modificación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieran sido acordados. (Art. 153-N)

f) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiera Contrato Colectivo de Trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento, y presentarlos ante la Secretaría de Trabajo, dentro de los primeros setenta días de los años impares. (Art. 153-O)

g) Enviar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores (153-T).

Como ha quedado demostrado el legislador estableció un apartado

dentro de la Ley, para dar los lineamientos respecto a la capacitación y adiestramiento, desde muchos años atrás han estado presentes, es tiempo de que los obreros y patrones las tomen en cuenta, con la seriedad de nuestra nueva realidad económica, en términos generales están contemplados los intereses de los dos sectores, propiciando una mayor productividad que es el objetivo de la capacitación, como lo estipula el Art. 153-F. "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir riesgos en el trabajo.

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

7. DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES

La finalidad de los descansos y vacaciones, ha tomado otros matices, quedo atrás el criterio de que al trabajador se le otorgaban, para permitir la reposición de su fuerza física y mental, y aminorar el desgaste de su capacidad personal, al descanso no se le toma hoy como ocio, o con la finalidad de holgar, es el tiempo que el trabajador lo aprovecha para realizar diferentes actividades, sean de carácter productivo o no.

La Organización Internacional del Trabajo, ha impulsado varias recomendaciones, para que los hombres de empresa, comprendan que el trabajador no sólo debe conservar su salud, para los beneficios que reporta tanto para la empresa como él, sino al mismo tiempo modifique la rutina, que le permita ver a su trabajo no como una obligación, sino con una actitud emprendedora que le cree la convicción de apropiarse de él.

La Organización Internacional del Trabajo, ha aprobado varias recomendaciones sobre las vacaciones y descansos de los trabajadores, en 1936 aprobo el primer convenio donde se establecieron, las vacaciones con disfrute de salario, concendiendo 6 días hábiles en cada año laborado, a los trabajadores menores recomendo se les diera 12 días, se estableció como norma, que el periodo vacacional no pudiera ser motivo de compensación aún se mejorara la remuneración.

En el año de 1970 aprobo en el convenio No. 132, que la base para la fijación de las vacaciones anuales, deberían ser acordadas por patronos y trabajadores en los Contratos Colectivos de Trabajo, sino llegarán a un acuerdo las partes se sometieran a lo establecido en la Ley, además de estas recomendaciones se aprobaron las siguientes, que el periodo de vacaciones no será inferior a tres semanas laborables en cada año de servicio, debe de fijarse un periodo mínimo de servicio para el disfrute de vacaciones; de no ser así el derecho que se adquiriera, será proporcional al tiempo trabajado, y sugiere que las vacaciones sean escalonadas, y cuando haya acuerdo con los trabajadores, sea posible su fraccionamiento, a efecto de que en algunas

actividades, no resulte prolongada la ausencia de trabajadores especialistas. Veamos ahora como lo ha comprendido la legislación mexicana.

7.1. Descanso Semanal

El Art. 69 de la Ley Federal de Trabajo establece "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

La razón del descanso semanal ya ha sido expuesto al principio de este tema, permite al trabajador reponer energías, romper la rutina diaria, y convivir con su familia.

El precepto legal está acorde con el establecido en el Art. 123 Constitucional inciso IV "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos"; el Art. 69 de la Ley, precisa que el día de descanso se pagará íntegramente. Cuando el trabajador labore el día domingo, siendo éste su día de descanso el patrón se obliga a pagar un 25% adicional, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Art. 71)

La Ley estipula que la prima dominical es para los trabajadores que laboran los domingos, cuando éste sea su día de descanso, así lo confirmó la Suprema Corte de Justicia, emitiendo su opinión al respecto "Séptimo día, Derecho al pago de Prima del 25% . Cuando el trabajador celebre un contrato, para laborar exclusivamente los domingos, no tiene derecho a la prima a que se refiere el Art. 71 de la Ley Federal de Trabajo, pues ello sólo se establece para aquellos, que trabajen todos los días de la semana y

descansen cualquier día que no es domingo". 42

La práctica laboral ha superado a la Ley, debido a que por necesidades del servicio, se han creado los turnos de sábados domingos y días festivos, remunerándoseles la prima dominical, ejemplo de ello es el caso de los trabajadores con categoría de vigilante que laboran sábados, domingos y días festivos en la UNAM. 43

7.1.1. *Semana de 40 horas*

Uno de los principales objetivos del sector obrero, es la de lograr la jornada de 40 horas de trabajo, esta lucha ha sido motivo de enfrentamiento entre los patrones y trabajadores, los primeros argumentan que esta semana laboral, afectaría la productividad de sus empresas, agregando que si se concediera, no sería elemento de motivación para aumentar la producción, los segundos sostienen que con una adecuada capacitación, se compensaría el tiempo con aumentos en los índices de productividad.

Con respecto a la Ley, no se indica ningún precepto sobre la

42.- Amparo directo 110/76, Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, CTM. 13 de agosto de 1976, Unanimidad de votos. Ponente Rubén Domínguez Viloria.

43.- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México 92-94, Cláusula 27.

jornada de 40 horas, la controversia ha encontrado solución en los contratos colectivos de trabajo, en donde se ha pactado atendiendo a las circunstancias propias de la empresa.

7.1.2. Descansos Obligatorios

El legislador estableció varios días de descanso obligatorio, con el fin de que el trabajador pueda participar en la conmemoración de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones cívicas, políticas o sociales. El Art. 74 señala como días de descanso obligatorio; el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias.

Cabe la aclaración que ha sido modificado el día de cambio de Poder Ejecutivo siendo éste el 1o. de noviembre.

Los trabajadores a través de las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, han logrado días de descanso obligatorio, además de los contemplados en el Art. 74 de la Ley, argumentando diferentes motivos, al respecto comenta el Dr. Néstor de Buen "Estas pretensiones en términos generales carecen de seriedad. En un lugar común la religiosidad del pueblo de México, pero ciertamente, tal vez con la sola excepción del día de muertos, el descanso se aprovecha para otros fines bien distintos..." 44

44.- DE BUEN, Néstor. Ob. Cit., P. 191.

Si bien es cierto que varios de los sindicatos han logrado ampliar los descansos obligatorios, también lo es, que en la actualidad los patrones intentan restringirlos, dando como motivo "mejorar la productividad", sin que represente algún beneficio económico para el trabajador; hoy en día ha cambiado la política de los sindicatos, obligados por las circunstancias económicas que vive el país, ahora no se preocupan de incrementar estos descansos, sino el de conservar el empleo para sus agremiados. Ceder estos días adicionales no sería propio de los sindicatos, sino plantear la posibilidad de cambiarlos por un beneficio económico, en la medida de las posibilidades de la empresa.

7.2. Vacaciones

El fin del disfrute del periodo de vacaciones, es el permitir al trabajador en un periodo prolongado, recuperarse del agotamiento de estar subordinado al patrón desempeñando, su trabajo y convivir un mayor tiempo con su familia, e intensificar su vida social; lo anterior repercute por un lado en el beneficio del trabajador, y por otro en beneficio de la empresa, ya que regresa con ahínco a sus labores.

La legislación establece varias normas que reglamentan las vacaciones, sobre de ello se comenta a continuación.

Art. 123 Constitucional apartado B, inciso III "Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año", este precepto legal es únicamente aplicable a los trabajadores al servicio del Estado.

Los trabajadores por excepción, que no estén al servicio del Estado, se encuentran regulados en el Art. 76 de la Ley "Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Se pueden considerar los anteriores artículos como reglas generales, para establecer el periodo de vacaciones de los trabajadores; la Ley contempla como excepción a las reglas generales, a los trabajadores de los buques, tripulaciones aeronáuticas y menores de 16 años, por las circunstancias propias de su relación laboral.

Los trabajadores de los buques, gozarán de un periodo anual de 12 días laborales, este periodo aumentará dos días hasta llegar a 24 por cada año subsecuente de servicio, con posterioridad se aumentaran con dos días más por cada cinco años de servicio. (Art. 199)

Los trabajadores de las aeronaves disfrutará de un periodo anual de 30 días, no acumulables y se aumentara en un día por cada año de servicio, sin que exceda de 60 días. (Art. 233)

A los menores de 16 años se les asignará un periodo anual de 18 días laborables, por lo menos. (179)

El legislador considerando los fines que persigue el periodo de vacaciones, estableció en el Art. 79 de la Ley, que por ningún

motivo podrá compensarse las vacaciones con remuneración, tratando de evitar con ello, que el trabajador pida al patrón laborar o viceversa en el periodo de vacaciones.

La Ley en el Art. 80, establece el pago de una prima de vacaciones consistente en un 25%; como ayuda para que las disfrute, a todas luces es insuficiente, pero los trabajadores han logrado incrementarla en los contratos colectivos.

En el Art. 81 se encuentra comprendida la facultad de patrón, de otorgar las vacaciones en cualquier momento, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año.

Es claro el motivo, el patrón podrá otorgar este derecho en los plazos establecidos, tratando de no afectar la productividad de su empresa.

CAPITULO III

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

1. SUJETOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

De acuerdo con la definición que ofrece nuestra legislación, los sujetos que pueden intervenir en la celebración de un contrato colectivo, son por el lado de los trabajadores, un sindicato o un conjunto de sindicatos, por lo que corresponde a la parte patronal, uno o varios patronos o un grupo patronal. (Art. 386)

Para comprender el espíritu de la norma jurídica citada, es necesario profundizar sobre los conceptos de sindicato que acepta la ley y la doctrina.

a) Definición:

La doctrina ha definido de diferente forma a los sindicatos, expresando la noción propia que se tenga de acuerdo al autor, entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

En concepto de Juan D. Pozzo, los sindicatos son "una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio, para la defensa de sus intereses profesionales". 45

Manuel Alonso García entiende que es "toda asociación de empresarios o de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de

45.- Cit. por DE BUEN, Néstor. Derecho... T. II. Ob. Cit. P. 720.

los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". 46

Para el Dr. Néstor de Buen sindicato es "la persona social, libremente constituída por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase" 47

Por su parte la Ley nos da su definición en el Art. 356 "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

1.1. Clasificación de los Sindicatos.

Conforme a la definición que nos da la Ley los sindicatos pueden ser de trabajadores y patrones.

1.1.1. Sindicatos de Trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores, siguiendo el criterio expuesto por la ley en el Art. 360, pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios, y agrega en el Art. 353 Ñ, con respecto a los sindicatos universitarios éstos pueden ser de personal académico, de personal administrativo, y de institución; Sin embargo la propia Ley aclara en el Art. 353 P que "para efectos de la contratación colectiva... el sindicato de institución recibirá el tratamiento

46.- DE BUEN, Néstor. Derecho.... T. II. P. 448.

47.- DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. P. 725.

de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

a) Sindicatos Gremiales.

Estipula la Fracción I del Art. 360, los sindicatos gremiales son "los formados, por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad...".

En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los trabajadores, es una forma sindical aislada, independiente, que los mismos trabajadores ven con desconfianza, ya que la unidad de ellos es su fuerza, el sindicato gremial los fracciona; ejemplo de esta forma sindical, la tenemos en las empresas de aviación, en donde existen sindicatos de pilotos, operadores de radio, sobrecargos y personal de tierra.

b) Sindicatos de empresa.

El citado ordenamiento jurídico en su Fracción II, los define como "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa".

A diferencia de los gremiales, esta forma sindical acepta como miembros a los trabajadores de diferente profesión, oficio o especialidad; con el único requisito que estén adscritos a una misma empresa.

A pesar de que aglutina a mayor número de trabajadores, no es la mas favorable para lograr los objetivos de la clase obrera; en nuestro país, los sindicatos se han constituido en la expresión del movimiento sindical independiente, en contraposición de las grandes centrales obreras, que han degenerado como instrumento de amortiguación de lucha de los trabajadores.

c) Sindicatos de industria.

La Ley define a estos sindicatos en la Fracción III del Art. 360 como "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial".

El sindicato de industria constituye el verdadero sindicato clasista, pues permite la unión externa de los trabajadores, más allá de la adscripción de la empresa donde presten sus servicios. El proceso sindical en México, ha desvirtuado o no ha podido encauzar el beneficio y protección que le otorgan las leyes, inclusive se ha dado el caso de problemas de paternalismo por parte del gobierno.

Sobre los problemas que ha ocasionado el sindicalismo industrial, por falta de madurez de los trabajadores y dirigentes, comenta el Dr. Néstor de Buen "El sindicalismo industrial ha sido en nuestro país, la fuente de todas las desgracias obreras. Gobernadas con criterio político, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección, o los de las Federaciones o confederaciones a que pertenecen, a los de sus miembros...". 48

d) Sindicatos nacionales de industria.

Son "Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas (Fracción IV del Art. 360).

Presentan características semejantes a los sindicatos de industria, constituyen la organización superior de la clase

48.- DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. P. 780.

obrera; está organización sindical permite el aglutinamiento de los trabajadores en Confederaciones.

e) Sindicatos de oficios varios.

El legislador, con este precepto legal, permite la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, en donde por las circunstancias propias de las micro empresas, no se reúne el mínimo de 20 trabajadores, para constituir un sindicato (Art. 364). De hecho carece de importancia como organización sindical, únicamente la razón de esta norma, se encuentra en no dejar sin defensa a los trabajadores de los municipios.

El Art. 360 Fracción V señala "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

1.1.2. Sindicatos Patronales.

En México las agrupaciones patronales prefieren no emplear en sus organismos, la denominación de "sindicato" sino que, al responder a un interés más bien económico y mercantil que laboral, han adoptado otra terminología. Así encontramos a los comerciantes agrupados en la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) o la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO).

Estas agrupaciones en esencia no responden a un propósito de justicia, en el sentido democrático con la concepción filosófica, sino más bien a una protección integral, de comunes intereses patrimoniales. La excepción de ello la podría encontrar en la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), ya

que sus objetivos tienden a la protección de intereses patronales, y generalmente es la encargada de representar a sus asociados, ante los tribunales y autoridades del trabajo.

Los sindicatos patronales pueden ser de acuerdo al Art. 361.

a) Locales.

Fracción I del citado ordenamiento jurídico "Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades".

b) Nacionales.

Art. 361 Fracción II "los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

1.2. Los Sindicatos y el Patrón como Sujetos del Contrato Colectivo.

Como ya ha quedado establecido y de acuerdo a la Ley los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo, son necesariamente el patrón organizado o no en sindicatos, y los trabajadores constituidos en sindicatos.

En cuanto a los patronos, exige la Ley que deben ser de una empresa o establecimiento, esto excluye a los sindicatos, pues no están legitimados para celebrar contratos colectivos de trabajo con sus trabajadores.

Por parte de los trabajadores, el derecho a exigir la celebración de los C.C.T., pertenece necesariamente a los sindicatos, en consecuencia la coalición de trabajadores no podrá prestarlo, por ser de carácter temporal su permanencia, de acuerdo al Art. 355 de la Ley "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Los diferentes tipos de sindicatos que regula la Ley, permite que en una sola empresa o establecimiento puedan celebrarse diferentes contratos colectivos, concretamente se presenta este fenómeno cuando en una empresa existen varios sindicatos gremiales, es clara su inconveniencia tanto para el patrón como para el trabajador; para los primeros porque estaría en constante peligro de cerrar su empresa por motivos de huelga y para los trabajadores no permite su unión para obtener mayores beneficios. En el caso que concurran varios sindicatos en una misma empresa o establecimiento, alegando el derecho de ser los titulares del Contrato Colectivo de Trabajo, por tener en su organización la mayoría de los trabajadores, se tendrán que observar las normas establecidas en el Art. 388 "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

El derecho a exigir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, pertenece a los sindicatos, pero se desprende del Art. 388 y 389, que estos deberán contar con la mayoría de los trabajadores; aceptando la presunción en contrario, la cual se resuelve mediante el recuento de votos de los trabajadores, de acuerdo al Art. 931.

En caso de la pérdida de la mayoría por parte del sindicato, o cuando haya ejercido el derecho de huelga individualmente, por no contar con la mayoría de los trabajadores, la Ley lo sanciona de la siguiente forma.

Art. 389 "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo".

Art. 459. "La huelga es legalmente inexistente si.

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Art. 451 Fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450: y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Art. 931 "Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga.

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

**2. CONDICIONES QUE DEBEN PACTARSE EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

Como ha quedado asentado las condiciones de trabajo que integran el C.C.T., ya han sido analizadas de acuerdo a la Ley⁴⁹, en este apartado, siguiendo la clasificación expuesta por el Dr. Néstor de Buen, se examinarán relacionándolas con la implicación que tienen, con otros preceptos contenidos en la misma Ley, tomado como fundamento para su clasificación el Art. 371, por lo que considero necesario transcribir.

De acuerdo al Art. 391 de la Ley, el Contrato Colectivo deberá contener:

- I. "Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

49.- Vid supra, pp. 40-44.

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

2.1. Elemento Normativo:

Lo integran las condiciones individuales o colectivas para la prestación de servicios; y a su vez estas se dividen en:

2.1.1. Normas que pueden formar parte del contenido del Contrato Individual de Trabajo.

Dentro de ellas se encuentran los siguientes incisos del Art. 391.

Las jornadas de trabajo IV, Los días de descanso y vacaciones V, El monto de los salarios VI, las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento VII y VIII

a) Salario:

Cuando las partes que intervienen en el C.C.T., no estipulan el monto de los salarios, no producira efectos entre ellos, esto es, no podrá exigirse ni por los trabajadores ni patrones, la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, porque su vigencia no ha sido reconocida por la Ley. Por lo contrario la norma nos remite a la aplicación de la Ley, cuando los C.C. no contemplen la jornada de trabajo o los días de descanso y vacaciones (Art. 393).

El legislador aclara en la exposición de motivos, porque no se había adoptado un sólo criterio, en la aplicación del Artículo citado, considero que la Ley fija las normas sobre la jornada

máxima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios, tiene que resolverse en los contratos individuales o en los colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores, en todos los casos, el salario mínimo.

Es congruente la explicación que nos ofrece el legislador, sobre los criterios adaptados para la aplicación del Art. 393, la Ley contempla en cuanto a la jornada de trabajo y días de descanso y vacaciones, los mínimos y máximos aplicados a cualquier ser humano. En cambio; Los salarios es la cantidad menor que debe pagarse a los trabajos más simples, sería injusto que se les pagara el mismo salario a trabajos con mayor complejidad.

En nuestro país a propósito de los salarios, se ha presentado un fenómeno, los patrones tratando de impulsar la productividad, han establecido un salario paralelo al salario reglamentado por la Ley, a través de los estímulos al trabajador, dándole mayor importancia a este salario.

El objetivo de impulsar la productividad del trabajador a través de los estímulos, en sí representa un beneficio económico tanto para la empresa como al trabajador, pero no debe de sustituir al salario, como principal elemento de subsistencia, el salario de acuerdo a nuestra legislación laboral, debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, pero no debe de estar sujeto a condiciones como se pretende con los estímulos, al constituirlo como elemento principal de ingreso del trabajador, o incluso condicionar directamente el salario a la productividad, ejemplo de esto es lo estipulado en el Contrato-Ley de la Industria de la Lana, vigente en la decima septima

"A los trabajadores que presten sus servicios en las fábricas total o parcialmente modernas o modernizadas, a los cuales, sean aplicables las presentes reglas, se les pagará el salario que resulten de aplicar las modalidades de los salarios contenidos en estas reglas, en función de porcentaje de eficiencia que desarrollen en la labor que de acuerdo con estas reglas desempeñen.

Se considerara como cien por ciento de eficiencia del trabajador, la utilización total del tiempo útil de trabajo, con la ejecución completa de las funciones asignadas. Como anexo número uno se acompañaran los tabuladores de salarios correspondientes a la eficiencia del ochenta por ciento".

b) Capacitación y Adiestramiento:

El Art. 391 incisos VII y VIII, enuncian la obligación de pactar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en el C.C.T., el inciso VII comprende la capacitación de los trabajadores, que se encuentran laborando dentro de las empresas, el inciso VIII menciona la capacitación de los trabajadores que pretendan ingresar a laborar a la empresa.

Ya hemos comentado la importancia de la capacitación y adiestramiento, queda por agregar que los trabajadores han sido incapaces de presentar un proyecto alternativo, apegándose en la mayoría de los casos al presentado por el patrón.

En cuanto a la jornada de trabajo y días de descanso y vacaciones ya han sido comentados ampliamente en el Capítulo II.

2.1.2. Obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva considera que dentro del elemento normativo, se encuentran normas que benefician a la comunidad de los trabajadores, como hospitales, campos deportivos y centros recreativos: ejemplo de ello es la cláusula 85 del C.C.T., del personal Académico de la UNAM. "La UNAM proporcionara servicios de Guardería en los Centros de Desarrollo Infantil a los hijos de los trabajadores académicos".

Resta por agregar que estas normas no constituyen las condiciones de trabajo, si no son normas jurídicas derivadas de la relación laboral, y dentro de ellas considero que se encuentran, además de las ya expuestas para la comunidad de los trabajadores, las que benefician en lo individual al trabajador y su familia, como la de habitación (Capítulo III de la Ley) aparatos ortopédicos, anteojos para los trabajadores, entre otras.

2.2. Elemento Obligatorio.

Lo integran dos clases de normas:

2.2.1. Normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento, normativo.

Dentro de ellas comenta el Dr. Néstor de Buen, se encuentran la formación de comisiones mixtas, o las que fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, como la cláusula de exclusión o de preferencia sindical, y las

prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical.

a) Comisiones mixtas

Por disposición legal han sido actualmente constituidas varias comisiones, como la de Higiene y Seguridad, de Capacitación y Adiestramiento y han proliferado la formación de otras, la Ley en el inciso IX del citado Art. 391 determina, que en el Contrato Colectivo deberá estipularse las bases de funcionamiento de las comisiones.

La práctica laboral ha llevado a las partes a la formación de comisiones como:

1) Escalafón; para atender y analizar la posición particular de cada trabajador, tanto por lo que corresponde a su categoría, antigüedad, ubicación o ascensos, como para considerar su escolaridad o capacidades para determinado oficio.

2) Tabuladores; para determinar los salarios que se asignen a los trabajadores por departamentos, por ramas, por categorías o por índole de actividad que deba realizar.

3) Conciliación; integradas con la finalidad de intervenir en violaciones individuales al Contrato Colectivo, a efecto de examinar quejas o reclamaciones, que pueden tener una solución amigable.

Nuevamente encontramos en nuestra legislación, las bases para que se lleve una relación en armonía entre trabajadores y patrones; tal es el caso en la formación de las comisiones, la Ley exige que en determinadas casos éstas deberán ser mixtas; esto ha sido tomado como ejemplo, para la formación de otras, por desgracia en

muchas de las ocasiones, no se ha respetado el espíritu de la Ley, pues las comisiones a pesar de su formación mixta, no ha detenido los atropellos en contra de los derechos de los trabajadores, tomándolo como elemento de poder, tanto los sindicatos como los patrones, sujetando al trabajador al capricho de ellos.

A pesar de estos criterios viciados, la formación de las Comisiones Mixtas, es la alternativa para que se encuentren los intereses de los patrones y trabajadores. En la mística que encierra el derecho laboral de estar en constante cambio, exige a las partes que intervienen en él, la revisión de sus relaciones, ejemplo de ello es la productividad que tanto hemos citado. Si se ha tomado como base del despegue económico de la nación, de la empresa y del trabajador, nace alguna duda en cuanto a la implicación a los trabajadores ¿Quién evalúa la productividad del trabajador?

Dejar la evaluación a una de las partes, considero que no es lo más adecuado, la práctica laboral nos ha dejado de experiencia que cuando se deja unilateralmente una decisión ni el patrón ni los sindicatos han actuado con justicia, ya que aplican criterios que vician su decisión como la de clientelismo, favoritismo, elemento de poder, entre otros.

Hemos tratado de exponer a través del presente estudio, la nueva mística que debe de prevalecer en la relación laboral, para ello se deben de dar los elementos necesarios, para que coadyuven en la formación de ésta, la productividad y su evaluación es uno de ellos, en ella se debe impulsar y considerar en el trabajador

el esfuerzo, esmero, dedicación y entrega al trabajo, no tomándolo únicamente como elemento económico, sino como una persona que se ha apropiado de su trabajo, y que necesariamente debe ser tomada en cuenta, en diferentes ámbitos de la relación laboral, además de recibir un beneficio económico.

Por ello considero necesaria la creación de la Comisión Mixta, para la evaluación de la productividad, elevada a rango legal.

b) Clausula de exclusión

En la legislación mexicana se encuentran contradictoriamente, elementos que apoyan a la libertad del trabajador como individuo, y sujetan esta libertad al someterla a los sindicatos, veamos los fundamentos legales.

La Fracción XVI del Apartado A del Art. 123 Constitucional nos dice "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones y profesionales, etc.

La Ley reglamentaria ratifica el precepto constitucional al disponer en el Art. 354 "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores patronos".

El Art. 357 establece "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Art. 358 A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

La legislación mexicana admite la pluralidad de sindicatos, así lo reconoce la Ley en el Art. 360 y 388.

Por otro lado la Ley Federal de Trabajo en el Art. 395 establece

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante .

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien, o sean expulsados del sindicato contratante".

La doctrina ha dividido su opinión sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, en nuestro tiempo ha tomado vigencia, a partir de las repercusiones que ha tenido sobre la clase trabajadora.

Para tratar de llegar a una conclusión, es necesario recordar los argumentos que se han emitido alrededor de tan comentada cláusula, resumiéndolas claramente en contrario el Dr. Mario de la Cueva, y en favor el tratadista Humberto Ricard por lo que es necesario comentarlos.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice al respecto.

1). "La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, y no es debido a que su ejercicio implique la sanción de pérdida del empleo.

2). Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario.

3). Utilizar el Contrato Colectivo de Trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia.

4). La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de

la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional.

El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional, contra el ejercicio de un derecho, asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

5. La Fracción XXII del Art. 123 Constitucional (Apartado "A") prohíbe despedir obreros sin causa justificada, y que no podrá considerarse como causa para el despido, el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud no puede considerarse causa justificada de despido, la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional, se encuentra garantizada por la propia Constitución.

6. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso". 50

Por su parte Humberto Ricard expone:

1) No es posible negar la evidencia de la realidad biológica y física del individuo. Pero tampoco puede negarse el hecho

primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir sólo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social.

2) Las manifestaciones de la realidad social del individuo tienen "una sustantividad social inminente. Son producto de la sociedad. Particularmente el Derecho es un fenómeno social.

3) Negar la primacía del individuo no significa sin embargo una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana.

4) El acto individual de concurrir a la formación del sindicato por sí, no produce ningún efecto, esa pluralidad engendra la persona moral. Así, esta no es producto de actos individualizados, sino de un acto colectivo de constitución.

5) La existencia de derechos de grupo no es extraña al derecho social mexicano. El derecho agrario otorga derechos a los pueblos, a los núcleos de población. 51

En mi personal punto de vista me sumo a las ideas expuestas por el Dr. Mario de la Cueva agregando las siguientes:

El hombre es libre por naturaleza con necesidades afectivas materiales y sociales, para cubrir sus necesidades nace en él esa persona social, eligiendo el con quien va a cubrir sus necesidades, pero siempre teniendo como principio su libertad, libertad que en la vida social, va a estar siempre presente evidenciandola en su voluntad, por lo que la libertad es propia del ser humano, fuera de cualquier concepción ideológica.

51.- Cit. por DE BUEN, Néstor. Derecho ... T. II. Ob. Cit. P. 619.

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo es un derecho social, pero este nace de la razón de la protección del ser humano como individuo, y en particular del trabajador, y este adquiere su fuerza como grupo social por su conciencia de clase, ni aún el Derecho puede incidir en la conciencia de los individuos; el derecho adquiere su fuerza basada en la razón de libertad, bien común, justicia social, y el trabajador en la razón de su conciencia.

En este esquema el Derecho del Trabajo no se contradice, al ser un derecho colectivo porque atiende en principio al ser humano como individuo, basado en un hecho social, la clase trabajadora desprotegida por sí sola ante el poder económico, por ello, el Derecho del trabajo actúa como niveladora de fuerza, entre las dos clases en pugna.

Los sindicatos adquieren su fuerza no en la cantidad de afiliados, sino en la cantidad de conciencias unidas, producto de una libertad del individuo, se mantiene y engrandece en razón de la democracia, estando presente en ella la libertad limitada por los principios de ese concepto.

Por las razones expuestas, la cláusula de exclusión por separación, niega los principios constitucionales de libertad de asociación, al obligar al trabajador a afiliarse a un sindicato, coartando su voluntad de afiliarse o no a determinado sindicato. La misma cláusula contradice el principio de pluralidad de sindicatos, contemplada en nuestra legislación, pues donde exista un sindicato con la cláusula de exclusión por separación, es muy difícil que pueda surgir otro.

Las consecuencias en la vida de los sindicatos, de la aplicación de la cláusula citada, ha sido profundo, pues no ha permitido el avance de la madurez sindical de los trabajadores, perjudicando el avance democrático en los mismos. Es por ello que han proliferado en nuestro país, las grandes centrales obreras con vicios de caudillismo, corrupción, clientelismo.

c) Prohibiciones impuestas a los empresarios para garantizar la libertad sindical.

Las prohibiciones impuestas al patrón, de intervenir en la existencia de los sindicatos, se encuentran contempladas en las Fracciones IV y V del Art. 133 de la Ley.

IV "Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

V Intervenir en cualquier forma en el regimen interno sindical".

A pesar de toda reglamentación dirigida a ese fin, es muy difícil impedir la intervención del patrón, esta disminuye o se anula en virtud de la conciencia de clase del trabajador, apoyados en la fuerza del derecho.

d) Cláusulas que establecen derechos y obligaciones entre las partes que intervienen en el C.C.T, como personas jurídicas.

El doctor Mario de la Cueva nos dice que son cláusulas que no afectan la vida del C.C., consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato; queda por comentar que se ha abusado de estos apoyos, o no los han encauzado para su fin, presentándose inclusive problemas de corrupción.

2.3. La Envoladura

Las normas de envoltura son disposiciones, que atienden a la vigencia temporal y territorial del C.C.T., dentro de ellas encontramos:

2.3.1 Vigencia Temporal

La Ley exige que en las cláusulas del C.C.T., deberán contener si es por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, así lo dispone el Art.391 inciso III. No es común encontrar C.C.T., por tiempo determinado o por obra determinada, se puede atribuir este hecho a que para organizarse los trabajadores, y para lograr la firma de un contrato colectivo ponen en juego su medio de subsistencia.

Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Indistintamente del tiempo de vigencia del C.C.T., por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, este es revisable total o parcialmente de acuerdo al Art. 397. Establece la Ley que los salarios deberán revisarse cada año, solicitándola por lo menos con 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del C.C.T. (Art. 399 bis), en cuanto al clausulado, la Ley determina en el Art. 399 las modalidades para cada caso. "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos 60 días antes:

I. Del vencimiento del C.C. por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años;

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

III. Del transcurso de dos años, en los casos del contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada para el computo de este término se atenderá a lo establecido en el Contrato y en su defecto, en la fecha de depósito"

El derecho a solicitar una revisión puede ser ejercido por los patrones o sindicatos, en el caso de los patrones no es común que ejerzan este derecho, en cambio los sindicatos pueden ejercerlo con la presión hacia el patrón de cerrar sus empresas o establecimientos lícitamente, de acuerdo a la disposición contenida en el Art. 450 "La huelga deberá tener por objeto...

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del C.C.T. y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad por lo dispuesto en el Capítulo III del Título Sèptimo".

El Art. 398 determina quienes pueden pedir la revisión.

I. "Si se celebros por un solo sindicato de trabajadores, o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

II. Si se celebros por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se haría siempre que los solicitantes representen el 51%, de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

III. Si se celebros por varios patrones, la revisión se haría siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos".

2.3.2. Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley nos indica en el Art. 401 los casos en que el contrato de trabajo termina.

I. "Por el mutuo consentimiento.

II. Por terminación de la obra.

III. En los casos del capítulo VIII de este título por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

El doctor Néstor de Buen agrega un caso como causa de terminación del C.C. "Cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio";

De los casos señalados por la Ley, sobresale el enunciado del inciso III, se refiere concretamente a los casos en que desaparece la empresa o establecimiento, el Art. 434 nos señala las circunstancias que deben presentarse, para poder invocar el citado precepto legal, como causa de terminación del contrato colectivo "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV. El concurso a quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

La conclusión del Contrato Colectivo o la disolución del sindicato titular, no afectan a la relación de trabajo individual, en todo caso se estara a lo dispuesto por el Art. 403".

b) Vigencia Territorial

Dentro de la vigencia territorial, siguiendo el esquema planteado por el Dr. Nèstor de Buen, se encuentra comprendida la Fracciòn I del Art. 391 que a la letra dice "Los nombres y domicilios de los contratantes".

El nombre de los contratantes constituyen los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo, de ello ya se ha expuesto en temas anteriores.

El domicilio de acuerdo al Dr. Néstor de Buen atiende a la vigencia territorial del Contrato Colectivo, veamos como lo cita la Ley.

A simple vista no reviste mayor importancia el nombre y domicilio de los contratantes, pero es de suma importancia para la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo.

De tal manera que desde la formación de los sindicatos la Ley determina en el Art. 371 que sus estatutos debiera contener "I Denominación que los distinga de los demás y II Domicilio" es obvio que el nombre y domicilio que detenten en sus estatutos es el que debiera contener el C.C.T.

En cuanto a las empresas y establecimientos que abarquen son las

que serán afectadas en un movimiento de huelga.

De nueva cuenta encontramos la importancia del nombre y domicilio de los contratantes, y que en el Art. 903 exige como requisito en el planteamiento de huelga "I Nombre y domicilio del que promueve los documentos que justifiquen su personalidad..." .

En el procedimiento de huelga determina la Ley, en el Art. 920 que el Sindicato deberá dirigir un escrito al patrón, anunciado su propósito de ir a la huelga, como se observa el patrón y sus empresas o establecimientos afectados, serán los que se hayan determinado en dos incisos I y II del Art. 391.

3. EL CONTRATO LEY Y SU APLICACION

Como ya lo hemos señalado el CONTRATO-LEY, adquiere gran importancia en nuestro tiempo, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para enfrentar las repercusiones negativas en su contra, a causa del sistema económico neoliberal que impera hoy en día, de su conveniencia o no ha desatado polémica en nuestra sociedad, inclusive entre nuestros tratadistas.

Antes de entrar en el análisis desde el punto de vista sociológico, juzgo conveniente revisar como lo contempla la Ley: La Ley Federal del Trabajo reconoce dos caminos para la creación del Contrato Ley, la de la Convención Obrero Patronal Art. 406 y la declaración de obligatoriedad Art. 415. 52

52.- Vid supra, pp. 48-50.

3.1. Contenido del Contrato-Ley

El Art. 412 de la Ley determina su contenido.

- I. "Los nombres y domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención".
- II. La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- III. Su duración que no podrá exceder de dos años.
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el Art. 391, Fracciones IV, V, VI y IX.
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Es aplicable la teoría del Dr. Néstor de Buen, en cuanto a los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo, aclara el mismo que en caso de la envoltura o normas de vigencia, se convierten en un elemento estructural.⁵³

La Ley permite que en los Contratos-Ley se pacte la cláusula de exclusión por separación, así lo establece el Art. 413.

En nuestro país se ha intentado la firma del Contrato-Ley en diversas industrias, pero ha fracasado por lo que solamente existen las siguientes: Industria textil del ramo de la lana, Industria de la radio y televisión, Industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas, Industria de la transformación del hule en productos

53.- Vid supra, pp. 40-44.

manufacturados. Industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, Industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, Industria azucarera y alcoholera, Industria textil de géneros de punto e Industria textil del ramo de fibras duras.

Las condiciones de trabajo que se han pactado en las diferentes industrias, han sido apegadas a las necesidades de la empresa, pero existen características comunes que se pueden resumir de la siguiente forma.

1. Reglas de admisión de trabajo.

Se faculta a los sindicatos que formen parte de la coalición, a ser ellos únicamente los que señalen las formas de admisión de nuevos trabajadores, donde la titularidad de los contratos colectivos ordinarios les corresponda, sujetándose a la Ley en los casos de los trabajadores de confianza.

2. Tarjetas de Trabajo

Antes de ingresar al desempeño de cualquier actividad, el trabajador queda sujeto a un examen médico, mediante el cual se acredita su edad y condiciones físicas, su estado de salud y su capacidad para el empleo al que inicialmente se le adscriba, con los datos correspondientes se formara la tarjeta del trabajador. De esta manera los trabajadores quedan clasificados en titulares, auxiliares o suplentes, sujetándose a los requisitos que señale el Contrato-Ley para cubrir determinada plaza.

3. Salarios y Descuentos

El pago de salario exige un camino diferente a la impuesta por la Ley, es claro que no pueden rebasar las condiciones mínimas

impuestas por las normas jurídicas. Para ello se implantan tabuladores propios de cada categoría, asignándoles un salario de acuerdo a la actividad desarrollada, el tabulador debe de abarcar la totalidad de los puestos de cada empresa, y su aplicación es obligatoria.

En cuanto a los descuentos han adoptado los siguientes criterios. Señalan el porcentaje máximo que puede ser descontado al trabajador, se fijan al alcance de los compromisos económicos, como el de las cuotas sindicales, participaciones colectivas de fondos de ahorro, etc.

4. Descansos y vacaciones

Dentro de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, se permiten variaciones en cuanto al tiempo de trabajo, permitiendo rolar el horario de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Se concede determinados días de vacaciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador, por lo regular rebasan el número de días impuesto por la Ley, quedando la opción en el trabajador, de juntar en un sólo periodo las vacaciones a que tenga derecho, en cualquier caso se les otorga una prima vacacional.

5. Obligaciones del patrón

Independientemente de las obligaciones impuestas por la Ley, se pactan las propias de cada rama industrial, por ejemplo, el empleo de materia prima de distinta calidad, obliga al patrón a compensar el esfuerzo adicional que se realice. Los patronos quedan obligados a los acuerdos que tomen las comisiones mixtas, como los relacionados con los de higiene y seguridad.

6. Obligaciones del trabajador

En los Contratos-Ley se fijan obligaciones especiales a los trabajadores como, la de dar aviso el trabajador de cualquier falla del equipo que atienda, bajo pena de caer en causales de rescisión, no interrumpir las labores ni alejarse del puesto de su trabajo, si no existe autorización previa, no intentar hacer arreglos a las máquinas o equipo, encargarse de la limpieza de su equipo o máquina que emplee.

3.2. La Administración del Contrato-Ley

La Ley en su Art. 418 establece "En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración".

En sí se puede comprender lo que es el titular en el contrato colectivo, es el administrador en el Contrato-Ley.

La Ley contempla en el Capítulo XVIII bajo el rubro "De los Procedimientos Especiales" en el Art. 892 la circunstancia cuando se presenta un conflicto en la administración del Contrato-Ley.

La Ley es precisa al estipular " La pérdida de la mayoría produce la titularidad de la administración" Art. 418. Sobre ello ya hemos comentado que la cláusula de exclusión, hace inoperante la aplicación de estas disposiciones legales, porque no permite la pluralidad sindical en los centros de trabajo.

De la definición que nos dá la Ley sobre Contrato-Ley, se desprende que los titulares son la Coalición de Sindicatos, en

donde se presupone que existen varios patrones, por lo que un sindicato o varios, no podrán celebrar el Contrato-Ley con un sólo patrón, en la misma situación se encuentran los patrones. En este sentido, sería imposible que la coalición de sindicatos, atendiera los problemas en cada empresa o establecimiento, por ello los sindicatos de cada empresa son los administradores del Contrato-Ley.

El término administración de un Contrato-Ley comprende jurídicamente, que al sindicato en que recaiga esta administración, de acuerdo a la Ley, podrá ejercer la representación de los intereses individuales de sus agremiados, exigir el cumplimiento de las obligaciones del patrón, tanto para sus representados, como las pactadas en favor del sindicato como persona jurídica, y promover oportunamente la revisión del Contrato-Ley, conjuntamente con los demás sindicatos que integren esta coalición.

3.3. Revisión del Contrato-Ley.

La Ley contempla en el Art. 419 los marcos jurídicos en que se deben sujetar las partes, para el caso de revisión del Contrato-Ley:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el Art. 406.

II. La solicitud se presentara a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del

vencimiento del Contrato-Ley, por lo menos.

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados, a una convención que se regira por lo dispuesto en el Art. 411, y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efecto a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta".

En cuanto a la revisión salarial la Ley establece que deberá revisarse cada año, solicitandola por lo menos con 70 días de anticipación (Art. 419 bis).

Cuando ninguna de las partes solicito su revisión, o no se ejercio el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorroga por un periodo igual al que se hubiera fijado para su duración (Art. 420).

3.4. Terminación del Contrato-Ley

El Art. 421 de la Ley establece los casos en que se dé por concluido el Contrato Ley:

I. "Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el Art. 406, y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que

aquellos ejerciten el derecho de huelga".

Sobresale del Artículo citado en el inciso II, adquiere relevancia a propósito de lo que ha ocurrido, en las relaciones obrero-patronales en la práctica laboral, concretamente en el caso de la "última" revisión del Contrato-Ley de la Industria Textil, en donde de hecho ya concluyó la vida de su Contrato, para demostrar mi aseveración, es necesario recordar las palabras de su dirigente sindical Adolfo Gott Trujillo "Solicitamos la revisión salarial del contrato-ley, cuya vigencia vence el 25 de junio, pero la Oficialía de Partes de la Secretaría del Trabajo, ni siquiera dió entrada a la petición y dijo que el contrato-ley ya no existía... ante los riesgos de quedar sin convenio legal que ampare las relaciones obrero-patronales, y sobre todo, de quedar sin revisión salarial, la Coalición Obrera Textil decidió solicitar la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo acompañados de un pliego petitorio... Perdimos porque no logramos la sobrevivencia del instrumento, que garantizaba la estabilidad laboral manifestada en unificación de sistemas de trabajo, prestaciones y salarios para una rama industrial. Pero si perdimos el contrato-ley, no fue con las manos cruzadas y nadie podrá decir que lo vendimos ". 54

Podemos encontrar diferentes explicaciones desde el punto de vista jurídico, pero también están presentes sus contradicciones,

54.- ORTEGA, Max "Desvanecimiento del Contrato-Ley en la Industria Textil" en el Suplemento No. 31 del Periódico La Jornada. 26 de agosto de 1993. P. 3. México, D.F.

conforme a la Ley este Contrato-Ley ya no existe, porque los sindicatos que integraban la Coalición, solicitaron su revisión de Contratos Colectivos en forma separada, por ende se desintegro la Coalición, perdiendo con ello la titularidad del Contrato-Ley. De acuerdo a este razonamiento, no debe de estar registrado el citado Contrato-Ley en la Secretaría de Trabajo, y aún lo tienen registrado. Es por ello que me atrevo a exponer una causa más de terminación del Contrato-Ley, III. La desintegración de la Coalición Sindical.

Es difícil sustraerse a lo que acontece en la práctica laboral, y la incidencia que tiene el modelo económico neoliberal en nuestro Derecho del Trabajo, a continuación tratare de exponerlo.

3.5. El Neoliberalismo y sus Repercusiones sobre la Clase Trabajadora.

Recordemos que el origen del Neoliberalismo, sienta sus bases en la corriente ideológica liberal, con sus principios que la sustentan, dejar hacer-dejar pasar (la no intromisión del Estado en la vida económica de las naciones), un gobierno elegido por el pueblo y la división de poderes, el liberalismo llega a imponerse como modelo económico, con el triunfo de la revolución francesa, a ello se le unen los descubrimientos industriales. De inmediato las consecuencias sobre la clase trabajadora naciente, se dejan sentir, la explotación de los trabajadores laborando hasta 16 horas, y el despido masivo en las industrias entre otras.

La aparición en el siglo XVIII de la sociedad industrial, con sus monopolizaciones y transnacionalizaciones empresariales, de los recursos naturales y humanos, rompió el esquema ideal de su

origen, erradicar la pobreza del planeta, por el contrario la acumulación de la riqueza, ha profundizado la línea que separa a los pobres de los ricos, pero al igual que un ser vivo, el sistema capitalista ha evolucionado en nuestros días, presentándose como el sistema neoliberal que impera en la economía de los países, los efectos sobre los trabajadores como individuos son de gran dimensión.

Aristóteles apuntaba sobre la esclavitud "Esclavo es el que no se tiene a sí mismo porque su ser consiste en ser otro y por tanto del otro, éste carece de todo sentido absoluto da cuenta del significado de la miseria cabal sin límite alguno".⁵⁵

Se impone en este momento la reflexión de Aristóteles, por las pretensiones del poder económico sobre el trabajador, en la estrategia de los patrones, buscan como objetivo lograr la mayor ganancia posible en el mayor tiempo posible, y esto es viable si mantiene una posición competitiva en el mercado, uno de los elementos claves para lograrlo es la fuerza de trabajo, observando de esta manera al trabajador como ente productivo, olvidándolo como ser humano, en este orden de ideas el capitalismo ha evolucionado, ya no pretende la pobreza material del trabajador, sino también la pobreza espiritual y aún va más allá, las necesidades propias del sistema neoliberal, requiere de la rotación de la demanda y consumo, por ello a través de sus instancias propagandísticas, rascan la conciencia del trabajador

55.- Cit. por LABASTIDA, Horacio. "Por que hay pobres" en Periódico La Jornada. 17 de septiembre de 1993. P. 5. México, D.F.

instancias propagandísticas, rascan la conciencia del trabajador para que identifique sus intereses, con los intereses de las empresas a través de esa dualidad trabajar y comprar.

El sistema capitalista nace impregnado del espíritu humano, al igual que otros sistemas que se han presentando en la historia, el de buscar el bien común, pero al paso de los años éste ha sido olvidado, así lo demuestran los hechos, en la declaración del Presidente del Banco Internacional de Desarrollo, Enrique Iglesias señala "Por razones históricas, explicó, el sistema económico vigente en muchos países, hizo a un lado a las grandes mayorías urbanas y rurales, que en la actualidad representan el 40 por ciento de la población, cuya subsistencia se regula por la percepción de niveles de ingreso por debajo de los mínimos, mientras que gran parte de ellos se encuentran en situaciones de extrema pobreza. Esto es intolerable en los terrenos ético, social, político y sobre todo económico destacó Iglesias, al explicar que ningún país, ha logrado considerarse competitivo, con un 40 por ciento de su población en condiciones de baja productividad y pobreza". 56

En el campo laboral el neoliberalismo ha incidido drásticamente sobre los trabajadores y su instrumento de defensa, los Contratos Colectivos y Contratos-Ley, pretendiendo aparecer las conquistas de los trabajadores, como barreras para el avance económico del país, las consecuencias de ello no han tardado en presentarse.

56.- LABASTIDA, Horacio. La Jornada... Ob. Cit. P. 5.

"De 1980 a 1992 la mayoría de los contratos colectivos de trabajo fueron modificados, con el fin de imponer una flexibilidad unilateral en las condiciones laborales, basada fundamentalmente en dar amplias facultades a las empresas, para buscar el aumento de la productividad y disminuir el número de trabajadores, o los salarios reales, advierte el investigador universitario Enrique de la Garza... Esta flexibilidad en la fuerza de trabajo, que se ha convertido en el objetivo central a alcanzar por las empresas, se relaciona con la búsqueda de mayor productividad. Advierte que otra forma de lograr este tipo de ajustes, de cambio, en el proceso productivo consideraría que el convencimiento, el involucramiento y la iniciativa de los trabajadores tiene importancia capital para aumentar la productividad, pero lo que ha prevalecido es la flexibilización salvaje". 57

"El recorte de personal en el sector público que ocasionò en los últimos años el despido de 500 mil burocratas, fue drástico pero necesario, aseguro aquí el titular de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), Carlos Jiménez Macías... 58

Mientras los líderes obreros pugnan, al menos en sus declaraciones, porque no se reforme la Ley Federal de Trabajo,

57.- BECERRILL, Andrea. en Periódico La Jornada. 14 de marzo de 1993. P. 13. México, D.F.

58.- HERNANDEZ TAMAYO, Víctor. en Periódico La Jornada. 13 de marzo de 1993. P. 17. México, D.F.

èsta ya ha sido modificada en los hechos, con la complicidad de algunos sectores del gobierno, evidenciando su carencia de estrategias para la defensa de sus agremiados, y la dependencia que tienen con el gobierno, por su parte el trabajador paga el tributo por su falta de madurez sindical.

Los orìgenes del Contrato-Ley se remontan a las luchas que sostuvieron los trabajadores de la rama textil en 1925, lograron su reconocimiento por la Ley, en la Convención Industrial del Ramo Textil de 1925-1927, le siguió el decreto de Pascual Ortíz Rubio, por medio del cual la convención, habría de convertirse por seis meses en contrato obligatorio, el presidente Manuel Avila Camacho lo elevo a Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio, en la Ley Federal de Trabajo de 1964 ⁵⁹, en estos periodos se hicieron presentes la lucha de los trabajadores.

Pues bien ni los Contratos-Ley han escapado a la nueva mística de productividad empresarial, hoy en día precisamente el Contrato-Ley de la industria textil ya no existe de hecho, de ello ya hemos comentado en líneas anteriores.

Por último, los efectos del neoliberalismo sobre los salarios mínimos, ha repercutido desfavorablemente sobre los trabajadores.

3.6. Perspectivas del Sindicalismo Mexicano.

El panorama que se presenta a la clase trabajadora no es muy alentador; el camino ofrece grandes dificultades para

59.- CORDOVA, Armando, La Clase Obrera en la Historia de México en una Epoca de Crisis (1928-1934), Siglo XXI, Editores IISS-UNAM, México, 1980, P. 127.

alcanzar sus objetivos.

Durante decenios, la ideología de la Revolución Mexicana con las ideas de justicia social, protección a los trabajadores, sirvieron de base para la alianza obrero-gobierno, donde existía una relativa independencia de los sindicatos, los cuales auguraban como grupos de presión en forma limitada, los tiempos permitían flexibilidad en el trato a las necesidades y demandas de los trabajadores. El trabajador por su parte en la medida que avanzaba el tiempo, se estancaba en su conciencia social, dejando la responsabilidad a los líderes sindicales, fomentando con ello el caudillismo (liderazgos "eternos"), originado por la idiosincracia propia del mexicano, la aceptación de la concentración de poderes (centralismo).

Las cosas han cambiado por completo, el neoliberalismo, no admite concesiones a las necesidades obreras, el sindicalismo ha dejado de ser soporte del sistema mexicano.

Por otra parte el trabajador entra al mundo de la competencia internacional, en donde existe una interacción entre hombres, instituciones y países, en la cual las ideas y fenómenos traspasan las fronteras, requiriendo para enfrentarlas de una organización sólida.

Ante los nuevos retos el sindicalismo mexicano ha sido incapaz de presentar una estrategia propia, sujetándose a las ideas de su contraparte, con las consecuencias ya señaladas.

Para poder presentar una estrategia propia, el sindicalismo debe modificar su actitud tanto al seno de su organización como al exterior, anunciaremos a continuación algunos de esos aspectos:

a) Dirigencia Sindical

En el Sindicalismo Mexicano han sobresalido líderes forjados en la lucha, autodidáctas, visionarios, hábiles en la negociación pero improvisados.

Hoy en día no es posible dejar al azar la aparición del liderazgo, es preciso cambiar, requieren las organizaciones sindicales de un líder, que recupere los acervos históricos e incorpore nuevos componentes, que rebase el voluntarismo político para pasar a la sensibilización del conjunto de trabajadores, sobre la necesidad de avanzar en una preparación técnica, jurídico y política de sus agremiados.

b) Preparación escolar de la clase trabajadora

Es evidente que por desgracia la clase trabajadora tiene una preparación escolar baja, si aplicamos la premisa de mayor ignorancia mayor explotación, las condiciones de escolaridad del trabajador favorecen su explotación, los líderes y trabajadores deberán esforzarse en impulsar el avance escolar en los centros de trabajo, y con ello su conciencia de clase.

c) Los trabajadores deben de cambiar su actitud, apropiándose de su trabajo, incidiendo en la productividad con su esfuerzo y creatividad, para generar nuevos derechos.

d) Los sindicatos deben de participar en la democratización del país, desde su propia organización; para ello deben de pugnar por el retiro de sus estatutos de la cláusula de exclusión, ésta ha detenido la madurez de los trabajadores.

e) El sindicato debe elaborar una estrategia basada en cambios sustantivos, en los cuales me atrevo a proponer:

1. Debe de condicionar su participación en la productividad a mejoras de condiciones de trabajo.
2. Los convenios de productividad no deben significar retrocesos en las conquistas laborales.
3. Las retribuciones negociadas en la productividad deben ser un complemento del salario no un sustituto.
4. Debe impulsar el trabajo de las Comisiones Mixtas, Capacitación, Higiene y Seguridad y otros, y debe de pugnar por la creación de la Comisión Mixta de Productividad y Comisión Mixta de Admisión.
5. Los sindicatos deben de buscar su autodeterminación, alianza no significa sumisión.
6. En el plano organizativo, la Ley ofrece las garantías para que los trabajadores se organicen de acuerdo a sus intereses, cumpliendo los requisitos que ella misma señala; para poder enfrentar los nuevos retos en las relaciones con los patrones, los trabajadores deben de buscar el fortalecimiento de sus organizaciones sindicales, buscando en ello la consolidación de su clase a través de organizaciones superiores, de tal manera que les permita unificar criterios para pasar de contratos colectivos de trabajo a Contratos-Ley, el cual es elemento ideal de unidad de la clase trabajadora.

3.7. El Derecho del Trabajo como Instrumento de Defensa de la Clase Trabajadora

El multicitado neoliberalismo ha repercutido en todos los aspectos de nuestra sociedad, no se ha escapado de sus efectos la legislación laboral, su posible modificación ha desatado gran

polémica, no es necesario señalar las intenciones de los patrones sobre el particular.

Sobre el tema opina el Dr. Néstor de Buen "Yo no siento que habría dificultades excesivas para coordinar las pretensiones perfectamente fundadas de los trabajadores de lograr mejoras importantes en las condiciones de trabajo que podían compaginarse con soluciones de flexibilización, en los movimientos internos de acuerdo a necesidades y en la productividad y calidad siempre y cuando estas reporten beneficios inmediatos a las dos partes y no se supediten los salarios en su parte fundamental a su obtención". 60

Llama la atención el comentario a favor de modificar la legislación laboral de tan ilustre tratadista, más aún si es uno de los precursores del Nuevo Derecho del Trabajo, en mi particular punto de vista estoy en contra de ello, tratare de exponer mis razones.

1. El Nuevo Derecho del Trabajo inspirado en los principios de justicia social, equidad y bienestar común nace con una necesidad, el de proteger al trabajador.
2. Esa necesidad de protección no es producto de un paternalismo, sino de las circunstancias desfavorables del trabajador, frente al poder económico.
3. En nuestro tiempo las circunstancias que motivaron los principios del Derecho del Trabajo no han cambiado, por el

60.- DE BUEN, Néstor. en Periódico La Jornada. 14 de marzo de 1993. P. 9.
México, D.F.

contrario se han agudizado.

4. El Nuevo Derecho del Trabajo fue un derecho revolucionario, porque contiene normas jurídicas que rebasaban las necesidades de la sociedad cuando surgio, normas que son aplicables en la sociedad actual.

Más que un cambio en la legislación laboral, se requiere un cambio profundo de actitudes de los trabajadores y patrones, las necesidades económicas de ambos lo exigen, existen los elementos para ese cambio, estos se encuentran en la legislación laboral.

De trascendental importancia es el papel que juega el Estado en el cambio que exige nuestro país, tratar de mantener el equilibrio entre las partes en pugna, dependen de él, esperemos que el Estado no caiga en los apetitosos banquetes, que ofrece el sistema neoliberal olvidando su función, y por lo contrario orienta nuestra sociedad a una justa distribución de la riqueza.

Es difícil que una sociedad en el mundo actual, se sustraiga a los efectos de una economía que rebasan todas las fronteras, pero ya es hora que la sociedad mexicana aproveche todos los aspectos positivos, que nos ha dado nuestra propia experiencia y que hemos aprendido a través de nuestra historia.

Mientras llegan estos cambios el Derecho del Trabajo debe de seguir su camino y ser instrumento de defensa de los trabajadores, porque sus principios que la sustentan están basados en la razón, la razón que busca toda sociedad "el bien común".

CAPITULO IV

EL CONTRATO LEY DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION

1. DISPOSICIONES GENERALES

Actualmente existen nueve Contratos-Ley reconocidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el de la Radio y de la Televisión es uno de ellos.

Para introducirnos en su estudio es conveniente puntualizar como está estructurado.

Lo integran 126 cláusulas divididas en 3 apartados, la primera denominada "Condiciones Generales" contiene cláusulas aplicables tanto a los trabajadores de la radio, como a los de la televisión, el segundo apartado titulado "Disposiciones Específicas Aplicables a la Radio, como su nombre lo indica está compuesto por cláusulas que ordenan la normatividad de la relación laboral de los trabajadores de la radio, y por último el tercer apartado, lo integran cláusulas relativas a los trabajadores de la televisión.

De las disposiciones contenidas en las Condiciones Generales, considero necesario por su importancia en la relación de trabajo analizar las siguientes:

1.1. Obligaciones y Prohibiciones del Patrón y Trabajador

1.1.1. Obligaciones del Patrón

Por regla general las obligaciones del patrón están íntimamente relacionadas con los derechos de los trabajadores, otras se derivan de las obligaciones mandatadas por la Ley, para su estudio propongo el siguiente método.

a) Titularidad y administración del Contrato

El Contrato-Ley citado establece normas jurídicas, que aseguran el cumplimiento de lo pactado imponiendo obligaciones, en este sentido se encuentra la siguiente cláusula.

Art. 26 "Son obligaciones del patrón.

A. Cumplir con las que le imponga la Ley y este Contrato, el reglamento y los convenios singulares...".

De la lectura del artículo se desprende que la legislación aplicable en las relaciones entre obreros y patronos de la Industria de la Radio y Televisión son la Ley, el Contrato, Reglamentos y los Convenios que celebren.

A través de este precepto, la coalición sindical trata de asegurar el cumplimiento de las obligaciones del patrón, en todo lo relacionado a las disposiciones legales y contractuales que le benefician, en caso contrario podrán hacer valer sus derechos a través de los cauces legales.

Para poder intervenir en los conflictos laborales que se susciten, o en la revisión del Contrato-Ley, es necesario cumplir con el requisito de titularidad que señala la Ley, para ello es imprescindible que el sindicato contratante, sea el representante de la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, en el Contrato-Ley se reconoce la titularidad que detenta la coalición

sindical, y en consecuencia la representación de los trabajadores, esto lo podemos observar en los siguientes artículos:

Art. 4o. "Son parte de este contrato.

A. Los patrones que integran la industria.

B. Los sindicatos legalmente constituidos y registrados; formado por los trabajadores que presten sus servicios a los patrones que integran la industria".

Por lo consiguiente los titulares del contrato-ley son los siguientes sindicatos: STIRT, SITATYR, SIEMARM y el STRT, S.A.

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

b) Contratación de trabajadores

La Coalición Sindical haciendo uso de su derecho que le confiere la Ley, estableció la cláusula de preferencia sindical, así lo dispone el Art. 12 "Sólo podrán trabajar al servicio de los patrones los miembros activos del sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia, cuando el patrón requiera los servicios de otros trabajadores deberá solicitarlos al sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y este se obliga a proporcionarlos en el término de tres días hábiles,

pasado por el cual el patrón podrá contratarlos libremente siempre que soliciten su ingreso al sindicato y sean aceptados por este.

Se exceptúan de lo anterior los puestos de confianza y aquellos a los que se refiere el artículo noveno"

El Art. 21 reafirma en su primer párrafo la cláusula de preferencia sindical "El patrón se obliga a admitir a los trabajadores propuestos por el sindicato, cuando estos reúnen los siguientes requisitos...".

Hemos comentado que los sindicatos deben de participar en la democratización del país; en este sentido deberían de formar la comisión mixta de admisión, para vigilar que se cumplan los requisitos de ingreso, y no dejarlo al arbitrio de algunas de las partes.

c) Prestaciones sociales

En cuanto a la obligación del patrón en este rubro se encuentran comprendidos los siguientes artículos:

Art. 56 "El patrón se obliga a mantener inscritos a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y a continuar pagando integralmente su cuota y la de los trabajadores. Asimismo liquidara los primeros tres días de incapacidad en un 100% (cien por ciento), y del cuarto día en adelante las diferencias de salarios que resulten entre lo que marca la Ley del Seguro Social y el presente Contrato, hasta por el término de 240 días por año contados a partir de la primera incapacidad".

Los trabajadores de la Industria de la Radio y Televisión en el rubro de asistencia médica, ha rebasado a la Ley del Seguro

Social, pues es el patrón el que paga la cuota íntegra al Instituto.

En los Arts. 63 y 64 del citado contrato-ley estipulan el seguro de vida al que tienen derecho los trabajadores, diferencian el derecho de esta prestación entre los sindicatos que integran la Coalición, aplicando el precepto del Art. 417 de la Ley, pues en uno el patrón paga íntegramente la cuota de seguro de vida, y en otro el trabajador aporta una cantidad.

Art. 63 "En aquellas empresas en que el sindicato administrador sea en STIRT, el patrón se obliga a tomar y a mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio el Seguro de Vida Colectivo que contrata el Sindicato... Para tal efecto se pagará una prima semestral por anticipado de \$31,500.00 (Treinta y un mil quinientos pesos 00/100 M.N.), por cada uno de los trabajadores asegurados. Esta prima se integrará con una aportación semestral de \$12,600.00 (Doce mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) de cada trabajador y el resto de la prima correrá a cargo de la empresa, la cual descontará a cada trabajador mensualmente su aportación en forma proporcional...".

Art. 64 "En aquellas empresas en las que el sindicato administrador sea el SITATYR, el SIEMARM o el STRTV, S.A, el patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, póliza de seguro de vida colectiva cuya suma asegurada será de \$7'500,000.00 (Siete millones quinientos mil pesos 00/100 M.N.) en caso de muerte natural y de \$15'000,000.00 (Quince millones 00/100 M.N.) en caso de muerte accidental, pagando el patrón

íntegramente la prima que resulte...".

Dentro de las prestaciones sociales se encuentra el Fondo de Ahorro comprendido en el Art. 85 que a la letra dice.

"Se constituye un fondo de ahorro para los trabajadores de planta sindicalizados que se formara con el 13% (trece por ciento) de salario por cuota diaria, el cual deberá retener el patrón, así como con la aportación de una cantidad igual por parte de éste.

El patrón deberá entregar dicho fondo conforme a los planes que convenga con el sindicato, debiendo ajustarse a las disposiciones que la Ley del impuesto sobre la renta y de sus reglamentos en lo que toca a los requisitos de deducibilidad, finalidad y destino del fondo de ahorro; estos planes formaran parte integrante de su contrato para los efectos de su obligatoriedad.

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

Este artículo es ejemplo del camino a seguir por los sindicatos, en buscar avances que beneficien directamente el ingreso del trabajador. En este caso, la transparencia que muestra el STIRT al no intervenir en el reparto del dinero de los trabajadores, es digna de reconocimiento, ya que la mayoría de los sindicatos ha hecho mal uso de la administración de estas prestaciones.

d) Prestaciones culturales

Dentro de las prestaciones culturales que tienen pactadas los trabajadores con el patrón, se encuentran el fomento al deporte y a las actividades culturales; en el primero se reduce la participación del patrón, en cubrir los gastos de uniformes deportivos (Art. 70), en cambio en el fomento cultural sobresale la manera en que lo cubre, veamos el contenido del artículo.

Art. 71 "Para el fomento de las actividades culturales, las empresas cubrirán, por conducto del Sindicato, la suma de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales a cada uno de los trabajadores sindicalizados de base debiendo llevarlas a cabo sin interferir con las labores de la empresa.

En el caso del STIRT el monto de esta prestación se cubrirá en doce exhibiciones a razón de \$75,000.00 (Setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) cada una, el día último de cada mes; los trabajadores de base sindicalizados que no hubieren laborado un periodo de un mes completo, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho lapso. Cada trabajador sindicalizado percibiera esta prestación de la empresa donde tenga su base, de igual modo percibirán también esta prestación los suplentes de base.

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

Un gran avance ha logrado la coalición sindical al pactar esta cláusula, con ella benefician directamente la economía del trabajador demostrando su capacidad de negociación, nuevamente destaca la actitud del STIRT, al proteger el salario de los

trabajadores. No es gratuita la desconfianza que tienen los trabajadores hacia sus sindicatos, cuando intervienen administrando las prestaciones colectivas.

e) Apoyo a las actividades sindicales

Art. 80 "El patrón pagará \$90.00 (Noventa pesos 00/100 M.N.) anuales por cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, que pertenezcan a la Confederación de Trabajadores de México, cantidades que deberán remitirse a las oficinas del sindicato dentro de los primeros 15 días del mes de Enero de cada año".

Art. 84 "El patrón pagará al sindicato administrador del contrato por concepto de gastos sociales la cantidad que convenga con el mismo.

Dichos pagos se harán directamente a la Institución que el propio órgano sindical designe, en la inteligencia de que se enterarán dentro de los diez días siguientes al mes que corresponda y en caso de retraso se causará un interés moratorio del 8% (ocho por ciento) mensual".

Es sano que las organizaciones sindicales obtengan recursos económicos para su sostenimiento, el principal medio de obtenerlo es por medio de las cuotas sindicales, sin embargo en la práctica sindical, se ha abusado en la obtención de estos recursos a través del patrón, la independencia del sindicato se ve comprometida con ella.

1.1.2. Prohibiciones del Patrón

De acuerdo a la Ley en su Art. 133 inciso 5, acordaron en el

Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión normas que prohíben la interferencia del patrón en la vida sindical, así lo disponen:

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

Art. 27 "Queda prohibido al patrón.

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

b) Intervenir en cualquier forma en el régimen del sindicato.

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

La redacción del inciso a, no es la adecuada porque interpretándolo a contrario sensu, el patrón podrá influir en los trabajadores para que se afilien al sindicato administrador, contradiciendo el artículo legal citado.

1.1.3. Obligaciones de los Trabajadores

Además de las obligaciones de los trabajadores que establece la Ley en el Art. 134, las partes del Contrato-Ley consideraron reglamentar las siguientes:

Art. 28 "Son obligaciones de los trabajadores.

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

al trabajo.

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

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

d) Cumplir con las disposiciones que este Contrato, las Leyes, Reglamentos y Convenios singulares les imponen.

e) Cumplir con los sistemas y programas de capacitación establecidos en la fuente de trabajo en que labore.

A pesar de que se establece como obligación el cumplir con los programas de capacitación no se encuentran normas que sancionen el cumplimiento de las mismas, dejando al arbitrio del trabajador el cumplirlas o no".

1.1.4. Prohibiciones de los Trabajadores

Art. 29 "Queda prohibido a los trabajadores.

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

b). Suspender las labores sin autorización del patrón excepto en el legal ejercicio del derecho de huelga.

c). Utilizar para uso personal las máquinas, aparatos,

micrófonos, automóviles o cualquier equipo proporcionados por el patrón los que solamente podrán destinar a los usos que este determine.

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

Llama la atención el inciso a, se ha dado el caso que el trabajador por cobrar alguna indemnización, o inclusive por dejar de asistir a laborar se provoca algun accidente, por ello la razón de este inciso.

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

1.2. Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación Laboral.

Contradictoriamente el Contrato-Ley establece las bases de suspensión o separación del trabajador, por causas sindicales y por incumplimiento de sus obligaciones, en estos preceptos se presenta el Sindicato como un patrón más, y con esto se demuestra el daño que ha causado la cláusula de exclusión, pues mantienen

cautivo al trabajador, ya que el discernir de la dirigencia sindical en muchas de las ocasiones, es motivo de despido de su trabajo. Observemos el contenido de estas normas.

1.2.1. Por Causas Sindicales

Separación: Art. 31 "Los trabajadores sindicalizados serán separados de su trabajo por las siguientes causas:

- a) Por exclusión del sindicato
- b) Por renuncia al sindicato, salvo en el caso previsto en el Art. 19 de este Contrato.
- c) Por formar o adherirse a otro sindicato de la industria, en los términos del segundo párrafo del Art. 395 de la Ley..."

Art. 32 En caso de separación de un trabajador, por exclusión o por renuncia al sindicato, el patrón los separara tan pronto como reciba la notificación por escrito del sindicato..."

Suspensión: Art. 33 "El patrón aplicará a los trabajadores, sin responsabilidad para él, las sanciones que el sindicato les imponga, siempre que se lo comuniquen cuando menos con tres días de anticipación. Cuando la sanción consiste en suspensión de labores, el sindicato proporcionará inmediatamente al suplente respectivo y en cuanto a su calificación, se estará a los términos de este Contrato".

La Coalición Sindical apoyándose en el Art. 395 de la Ley pactarón la instrumentación de la cláusula de exclusión, con el contenido de estas normas aseguran el cumplimiento de inmediato de las sanciones que impongan a los trabajadores, dejando como única opción al patrón el de protegerse en caso de conflicto.

1.2.2. Por causas de incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Suspensión y Rescisión: El Art. 31 del Contrato-Ley remite a las causales de suspensión y rescisión del trabajador establecidas en la Ley, al estipular en el inciso d, "Por las demás causas que establece la Ley"; por lo consiguiente son causas de suspensión y rescisión las estipuladas en los capítulos III y IV de la Ley.

En el caso de terminación de la relación laboral son aplicables las contenidas en el Capítulo V de la Ley, se puede considerar en lo particular de este Contrato-Ley, las contenidas en los artículos 68 y 69, ya que regulan el retiro voluntario de los trabajadores.

El Art. 34 de este Contrato, amplian las causales de rescisión y suspensión del trabajador al establecer "El patrón sólo impondrá a los trabajadores sindicalizados las sanciones estipuladas en el Contrato, en el Reglamento y en la Ley...". En consecuencia también serán causales de rescisión y suspensión las establecidas en el Contrato-Ley y Reglamentos que se pacten.

Por último en este renglón la Coalición Sindical logra proteger a sus afiliados al pactar en el Art. 35 "La calificación del despido de uno o varios trabajadores, quedará a cargo de los tribunales competentes sin perjuicio de que las partes puedan llegar a un arreglo"

1.3. Jornada de Trabajo

La Coalición Sindical ha logrado lo que ha sido motivo de lucha de los trabajadores de este país, al pactar la jornada de 40

horas, Art. 36 "Se establece una jornada máxima de 40 horas a la semana".

1.3.1. *Tiempo Extraordinario*

Cuando el trabajador rebasa su jornada de trabajo, se estará en el caso del tiempo extraordinario, las cláusulas que lo regulan establecen condiciones similares a las contenidas en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley.

Art. 37 "Se considera tiempo extraordinario el que exceda de la jornada contractual en los términos de la Ley, del Contrato y demás disposiciones aplicables".

Art. 38 "Los trabajadores solo podrán trabajar en tiempo extraordinario cuando cuenten con la orden escrita del patrón o su representantes, de la cual se enviara copia al sindicato".

Art. 39 "Cuando por circunstancias extraordinarias deba prolongarse la jornada de trabajo, esta no excedera de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinarias se pagaràn a salario doble".

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

1.4. Salarios y Descuentos

1.4.1. *Salario*

Conforme lo señala el Art. 84 de la Ley el salario lo integran los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en

especie, por lo cual este se encuentra comprendido en los siguientes artículos del Contrato-Ley.

Salario por cuota diaria:

El salario por cuota diaria fue incrementado en un 9.9 por ciento beneficiando a los trabajadores de la Radio y Televisión, el acuerdo pactado de la última revisión salarial, se llevó a cabo el 23 de marzo de 1993.

Destacan los avances que han logrado la Coalición Sindical en materia de salario al establecer.

Los trabajadores de la Radio y Televisión en general deberán de obtener el salario mínimo, incrementado en un 30% según la zona económica donde laboren (Claúsula Cuarta).

Los locutores de la radio, verán incrementado su salario en un 40% más del salario mínimo de la zona económica en donde labore (Claúsula Sexta Primer Párrafo).

El resto del personal sindicalizado que laboren en radiodifusoras excepto los trabajadores que ocupen las plazas de vigilante, mozo, cobrador y miscelánea, percibirán como mínimo un salario equivalente al mínimo general de la zona en que labore, incrementado en un 35% (Claúsula Sexta Segundo y Tercer Párrafo).

Además del salario por cuota diaria este se ve incrementado por. Pago de días en descanso obligatorio. Salario doble cuando laboren en día de descanso obligatorio y cuando coincidan con días feriados salario cuadruple (Art. 41).

Prima dominical 50% más calculado sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 42).

Prima vacacional. El equivalente al 90% calculado sobre los días

de vacaciones que les correspondan incluidos sexto y séptimo día (Cláusula 45).

Aguinaldo. El equivalente a 29 días de salario (Art. 72).

Participación de utilidades. Se les otorga de acuerdo al Art. 122 y 123 de la Ley (Art. 73).

Las demás prestaciones que repercuten en el monto del salario como Fondo de Ahorro, Seguro de Vida, Pago de actividades culturales, ya han sido consideradas en este apartado.

1.4.2. Descuentos

En el caso de los descuentos a los salarios de los trabajadores, se sujetarán al Art. 52 del Contrato-Ley el cual estipula:

"El salario no podrá retenerse en todo o en parte por concepto de multas o deudas contraídas con el patrón, salvo en los casos de excepción a que se refiere la Fracción primera del Art. 10 de la Ley".

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

- a) "Cuotas sindicales determinadas estatutariamente por el sindicato.
- b) Cuotas para el Seguro de Vida de los trabajadores, a que se refiere el Art. 63 y 64 de este Contrato.
- c) Cuotas para el Fondo del Ahorro.
- d) Pago de rentas de casa habitación, en los términos del Art. 151 de la Ley.
- e) Pago de abonos para cubrir préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda y Fonacot.

- f) Alimentos en los términos de la Legislación Civil.
- g) Impuestos sobre el salario.
- h) Pago de abonos por préstamos otorgados a los trabajadores por Institución Bancaria o por el Sindicato Administrador del Contrato-Ley, siempre y cuando exista previa autorización otorgada por escrito de aquellos..."

1.5. Higiene y Seguridad

Art. 65 "En cada una de las empresas o establecimientos se formará una Comisión Permanente de Seguridad e Higiene integrada por representantes del patrón y del sindicato, quienes se encargarán de vigilar lo relacionado con las disposiciones sobre la materia. Las partes podrán asesorarse por el médico de la negociación o por uno designado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

A pesar de que la Ley regula todo lo relacionado a Seguridad e Higiene en su Sección Decimoctava, en los centros de trabajo no han tenido el debido cuidado de observar estas normas, provocando innumerables accidentes en los trabajadores; el Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, no contiene normas derivadas de sus propias necesidades, aplicando la Ley sobre la materia. Los trabajadores y patrones deberán proponer en sus centros de trabajo, todas las medidas necesarias de Seguridad e Higiene, para evitar en lo posible los accidentes de trabajo.

2. DISPOSICIONES APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE LA RADIO

2.1. Pago de Tiempo Extraordinario

Art. 93 "Las grabaciones y anuncios comerciales o promocionales que no siendo de carácter nacional se transmitan en la empresa, serán realizadas por sus trabajadores o por otros que deberán ser miembros del sindicato.

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

Las necesidades propias de la empresa ha obligado a pactar a las partes modalidades en cuanto al tiempo extraordinario. No se contempla una cláusula en específico sobre este renglón, el Art. 93 se puede considerar similar al pago de tiempo extraordinario.

2.2. Jornada de Trabajo

A pesar de la disposición de las Fracciones I y II del Apartado A del Art. 123 Constitucional, basándose en el párrafo segundo del Art. 59 y 70 de la Ley, los trabajadores y patrones suelen establecer jornadas de trabajo acumuladas, tal es el caso del Art. 92 del Contrato-Ley que nos ocupa; debido a las necesidades de la empresa estipularon "La distribución de la Jornada de Trabajo, los roles de turno y descansos, serán propuestos por el patrón de acuerdo con las necesidades del trabajo, debiendo ponerlo en conocimiento de los trabajadores y el sindicato, con 48 horas de anticipación por lo menos, no entrara en vigor los

nuevos roles o cambios en la distribución de la jornada de trabajo, hasta no ser aprobados por las partes".

El artículo anterior demuestra que cuando hay disposición de las partes, puede mejorarse la prestación del servicio sin afectar los intereses de ambos.

2.3. Artículos Aplicables a los Locutores

Debido a las condiciones de trabajo específicas de los Locutores, se pactaron varios artículos que regulan su relación de trabajo, implementando en ellas condiciones diferentes de los demás trabajadores.

Art. 88 "Los locutores, operadores, grabadores, narradores, relatores de noticias, conductores de programas, animadores o reporteros que conforme a este Contrato, requiera el patrón para trabajar en empresa o establecimiento, independientemente donde deban desarrollar el trabajo, serán proporcionados invariablemente por el sindicato.

En los casos en que el patrón tenga interés específico en determinadas personas, no miembro del sindicato para ejecutar estas labores, sólo podrá efectuar la contratación transitoria, con el permiso del sindicato en los términos precisados por el Art. 8o. del propio Contrato".

Con el artículo anterior la Coalición trata de defender la materia de trabajo, no permitiendo en lo posible, la contratación de trabajadores diferentes a su sindicato. La excepción de esta norma la encontramos en el Art. 95 al establecer.

Cuando la empresa requiera los servicios de un locutor miembro

del sindicato distinto del de turno por unidad de tiempo por obra determinada, dará aviso al trabajador y al sindicato. El sustituido percibirá el salario como si hubiera trabajado y el que lo sustituya percibirá la remuneración correspondiente.

Tratándose de locutores no miembros del sindicato se estará a lo dispuesto por el Art. 53 del Contrato.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo, los locutores tienen una jornada distinta de los demás trabajadores, reglamentándola de la siguiente forma.

Art. 89 "Los locutores tendrán una jornada contractual de cuatro horas diarias y los operadores de consola de seis horas diarias; en ambos casos la jornada se realizará durante seis días de la semana. Estas jornadas podrán ser fraccionadas en dos turnos.

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

Los trabajadores sindicalizados cuya jornada sea de 40 horas a la semana, disfrutaran de dos días de descanso continuos, salvo acuerdo entre la empresa y sindicato. Los trabajadores sindicalizados cuya jornada sea de cuatro o seis horas respectivamente, disfrutaran de un día de descanso con goce de sueldo".

3. DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE LA TELEVISION

3.1. Contratación de Personal

La Coalición Sindical apoyándose en la titularidad del Contrato-Ley, y del Derecho que le confiere la cláusula de preferencia sindical, acuerdo con el patrón los siguientes artículos que afectan la contratación de personal.

Art. 104 "Los locutores, comentaristas y cronistas que intervengan en la grabación, filmación, doblaje y transmisión de programas vivos en televisión, serán siempre miembros del sindicato.

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

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

La excepción a los derechos de titularidad y de la cláusula de preferencia sindical, la encontramos en el último párrafo del artículo citado.

3.2. Jornada de Trabajo

Tomando en cuenta las peculiaridades de la Industria de la Televisión, los trabajadores y el patrón, convinieron los

siguientes artículos, implementando modalidades en las jornadas de trabajo.

Amparándose en el precepto legal contenido en el Art. 59 de la Ley, el patrón acuerdo con el sindicato, la implementación del rol del horario de trabajo de la siguiente manera.

Art. 116 "Los trabajadores encargados de las labores de vigilancia y limpieza prestarán sus servicios de acuerdo con las necesidades de la empresa y para el efecto, ésta les dará a conocer, cada semana, a través del sindicato el horario a que quedarán sujetos para el desarrollo de su trabajo".

Art. 123 "La jornada diurna para el personal de las estaciones de televisión, será de 40 horas a la semana. Dicha jornada podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días, la jornada será de ocho horas y cuando se realicen en seis días la jornada será de 6:40 horas efectivas.

La jornada nocturna podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días. Cuando la labor se desarrolle en cinco días la jornada será de 7:30 horas efectivas y cuando se realice en seis días la jornada será de 6:15 horas efectivas.

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

Para los trabajadores que presten servicios a la red de estaciones retransmisoras, la jornada será fijada mediante convenio expreso entre la empresa y el sindicato en cada estación".

3.3. Condiciones de Trabajo

La Industria de la Televisión por las características propias de su empresa, tiene la necesidad de que en muchas ocasiones, los trabajadores se trasladen fuera de su centro de trabajo, para cumplir determinados servicios o inclusive prolonguen su jornada de trabajo, en altas horas de la noche, esto obliga a las partes a pactar las condiciones de trabajo específicas para estos casos.

Art. 108 "En los casos en que la empresa ordene la realización de controles remotos o trabajos en locación fuera de la ciudad donde esté ubicada la estación de televisión, los gastos de transportación, alimentación y en su caso hospedaje y cualquier imprevisto necesario, serán hechos por el patrón.

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

Art. 112 "El patrón se obliga a proporcionar los medios de transporte necesarios a los trabajadores que inicien sus labores antes de las 6:30 a.m. y en su caso, a conducir a sus domicilios a aquéllos que terminen después de las 22:30 horas.

Cuando el horario de salida de los trabajadores sea entre las 22:00 y 22:30 horas y en este lapso se dificulte el uso de los medios normales de transporte, el patrón se obliga a proporcionar dichos medios a sus trabajadores.

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

Art. 119 "El patrón de obliga a proporcionar alimentación a los trabajadores cuyos turnos se prolonguen por necesidades del servicio y con autorización del patrón, más de la jornada establecida y no puedan salir a tomar los alimentos que corresponden a dichos turnos.

El patrón se obliga igualmente a que en caso de que no pueda proporcionar el servicio, entregará una cantidad equivalente al precio de un desayuno, comida o cena o en su caso, a cada trabajador según el lugar donde se preste el servicio".

4. MODIFICACIONES AL CONTRATO LEY 1988-1992

La lucha de la Coalición Sindical que detenta la titularidad del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión, ha centrado su objetivo en alcanzar mejores prestaciones, que beneficien directa o indirectamente el salario de sus agremiados, en ese sentido las modificaciones que han sufrido los Contratos-Ley, de los periodos del 88 al 92 se han centrado en el rubro económico.

Para tratar de hacer comprensible al lector las modificaciones del Contrato-Ley se exponen de la siguiente manera:

CONTRATO-LEY

Artículo	88	90	92
Aumento salarial	20%	12%	15%
Claúsula 4a.			
Aumento por zona económica	20%	25%	30%
Claúsula 6a.			
Para los trabajadores del STIRT	30%	35%	40%
Art. 42			
Prima dominical	35%	40%	50%
Art. 63			
Seguro de vida	\$3'000,000.00	\$5'000,000.00	\$7'000,000.00
Art.68			
Prima de antigüedad	12-15 días	12-15 días	14-17 días
Art. 71			
Fomento cultural	\$72,000.00	\$360,000.00	\$900,000.00
Art. 85			
Fondo de ahorro	7%	9%	13%

Además de las modificaciones señaladas anteriormente del Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, sufrió modificaciones en los siguientes artículos:

Art. 117 "El patrón pagará al sindicato administrador del contrato por concepto de gastos sociales la cantidad que convenga con el mismo. Esta cláusula fue retirada en la revisión del año de 1990".

Art. 126 "Se establece el tabulador de Plazas Aplicables a las Empresas o Establecimientos de Televisión sujetos al Contrato con las especialidades a continuación listadas...".

Del análisis del Contrato- Ley de la Industria de la Radio y Televisión. se desprende que contiene normas que rebasan considerablemente los límites establecidos en la Ley, en consecuencia la Coalición Sindical, ha logrado sus objetivos en mejorar y proteger al trabajador, destaca dentro de los sindicatos que lo integran, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y Televisión, por su transparencia en la administración de los beneficios colectivos; no se puede dejar de lado la disponibilidad que ha tenido el patrón, para beneficiar a sus trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La implantación del neoliberalismo como sistema económico en la sociedad mexicana, ha acelerado sus procesos de evolución, exigiendo cambios en sus instituciones y en las actitudes de quienes la integran.

SEGUNDA.- El sector empresarial reclama mayor productividad, para hacer posible la supervivencia de su empresa, en un nuevo mundo de competencia internacional sin precedentes en nuestra sociedad.

TERCERA.- El patrón para elevar la productividad de su empresa, ha descargado en los trabajadores las consecuencias de la implantación del nuevo modelo; afecta los intereses de la clase trabajadora con reajustes en los clausulados de los contratos colectivos de trabajo, bajos salarios e inclusive eliminando los contratos-ley.

CUARTA.- Por su parte el trabajador y sus organizaciones no han sido capaces de presentar alternativas viables acorde a sus intereses, sujetándose a las del patrón por su falta de madurez, dependencia hacia un sector del gobierno, dirigencia sindical inconsecuente, entre otras.

QUINTA.- El Derecho del Trabajo en este nuevo contexto social está preparado para la transformación de la sociedad ya que

contiene preceptos jurídicos que son aplicables a nuestro tiempo; ejemplo de ello es la identificación del patrón en el grupo de empresas, la influencia que ha tenido en las legislaciones latinoamericanas, además de la teoría de la relación laboral como generadora de los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.

SEXTA.- Las relaciones laborales entre trabajadores y patrones demandan un cambio en sus actitudes, que les permita conjuntar sus intereses dando paso a la nueva empresa en donde las estrategias de productividad se apegan a los marcos legales, la cooperación, el respeto, el convencimiento y el involucramiento de los dos sectores

SEPTIMA.- En el trabajador las modificaciones en su actitud, deben de sustentarse, en el concepto de apropiación del trabajo incidiendo, cooperando, presentando programas y proyectos que demuestren su amplio conocimiento que tienen sobre su labor, esto le permitiría generar nuevas condiciones de trabajo y con ello nuevos derechos.

OCTAVA.- Los patrones por su parte deben de cambiar sus estrategias de productividad, reconociendo al trabajador como miembro de su empresa, aplicando la ley como reguladora de las relaciones laborales y no como opresora.

NOVENA.-Los sindicatos deben de participar ampliamente en la democratización de sus organizaciones y del país, esto lo pueden hacer desde el seno de sus corporaciones abriendo las puertas a la democracia sindical, para ello es necesario la derogación de la cláusula de exclusión por separación y la de preferencia sindical, generando con ello la madurez de sus agremiados con las consecuencias a mediano plazo deseadas.

DECIMA.- Para tratar de alcanzar los cambios en la actitud de los trabajadores y patronos, estos deben de allanar el camino buscando los elementos necesarios, que les permita unir sus intereses.

Uno de ellos es la capacitación y adiestramiento contemplado ampliamente en nuestra legislación laboral, es el medio ideal donde se acercan los intereses de ambos.

Otro elemento sería la implementación de Comisiones Mixtas como la de Admisión y la de Evaluación de la productividad.

DECIMA PRIMERA.- El Estado en su papel de intermediario entre las partes en conflicto, debe de acelerar la justa distribución de la riqueza, permitiendo con ello que se cumpla los principios de nuestra Carta Magna y del Derecho del Trabajo "Justicia, Libertad y Bien Común".

DECIMA SEGUNDA. Mientras la sociedad avanza en la búsqueda del bien común, el Derecho del Trabajo debe ser instrumento de defensa de la clase trabajadora; el trabajador por su parte debe

de apoyar el cumplimiento de las normas que lo protegen a través de sus sindicatos, luchando para alcanzar el contrato-ley ya que es el medio que le permite demostrar su fuerza como clase social, para obtener mayores beneficios y con ello un mejor bienestar social.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. s. e. Revista de derecho privado. Madrid. 1987.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. (Coordinador). El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1974.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 1992.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano "Derecho del Trabajo". 7a. edic. Porrúa. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 1974.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. s.e. Harla Hepper Row Latinoamericana, México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo "parte general". Editores Libres. Buenos Aires. 1970.
- CABRERA BAZAN, José. Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico. Akel. México. 1982.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero "derecho sustantivo". 6a. edic. Porrúa. s.l. 1973.
- CORDOVA, Armando. La Clase Obrera en la Historia de México en una época de crisis (1928-1934). Siglo XXI editores IISS-UNAM. México. 1980. p. 127.
- DAVALOS, José. Derecho de Trabajo. T. I. 2a. edic. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN, Néstor. Bueno Magano, Octavio et al. Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie G: Estudios Doctrinales Núm. 72. UNAM. México. 1982.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. edic. Porrúa. México. 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. edic. Porrúa. México. 1974.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 6a. edic. Porrúa. México. 1980.
- GARCIA, Manuel Alonso. Manual del Derecho del Trabajo. 2a. edic. Ariel. Barcelona. 1973.

- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. 6a. edic. Pizarro. Madrid. 1954.
- GONZALEZ BLANCO, Salomón. Panorama del Derecho del Trabajo en México. UNAM. México. 1984.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 2a. edic. Porrúa. México 1967.
- GUERRERO, Euquerio. Contrato Colectivo de Trabajo. Porrúa. México. 1971.
- GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa. México. 1971.
- HUECK, Alfred y H. C. Nipperdey. Compendio del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963.
- MADRAZO, Jorge. (Coordinador). El Derecho en México "una visión de conjunto" T. I. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie A: Textos y Estudios Legislativos. Núm. 68. UNAM. México. 1991.
- MUÑOZ, Ramón Roberto Derecho del Trabajo. "Teoría Fundamental". T. I. Porrúa. México. 1979.
- MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo "teoría integral". Tomo II. Porrúa. México. 1979.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "teoría integral". T. I. 7a. edic. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACION

- Código Civil para el Distrito Federal. 62a. edic. Porrúa. México. 1993.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 102a. edic. Porrúa. México. 1994.
- Convenio por el que se da por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión. Diario Oficial de la Federación. T. CDXIII, No. 13. México 17 de Febrero de 1988. Páginas 12 a la 32.
- Convenio por el que se da por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión. Diario Oficial de la Federación. Tomo CDXXXVII. No. 4. México 7 de Febrero de 1990. Páginas 5 a la 28.

Convenio por el que se da por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión. Diario Oficial de la Federación. Tomo CDLXI. No. 15. México 21 de Febrero de 1992. Páginas 15 a la 36.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 73a. edic. Porrúa. México. 1994.

Ley del Seguro Social. 53a. edic. Porrúa. México. 1994.

HEMEROGRAFIA

BECERRIL, Andrea. en Periódico La Jornada. 14 de marzo de 1993. P. 13. México. D.F.

DE BUEN, Néstor. en Periódico La Jornada. 14 de marzo de 1993. P. 9. México, D.F.

HERNANDEZ TAMAYO, Victor. en Periódico La Jornada. 13 de marzo de 1993. P. 17. México, D.F.

LABASTIDA, Horacio. "Por que hay pobres". en Periódico La Jornada. 17 de septiembre de 1993. P. 5. México, D.F.

ORTEGA, Max. "Desvanecimiento del Contrato-Ley de la Industria Textil en el Suplemento No. 31 del Periódico La Jornada. 26 de agosto de 1993. P. 3. México, D.F.

ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano. T. II Editorial Porrúa, S.A., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. IV. Editorial Driskill. Serandi. 1979.

TRANSITORIOS

PRIMERO.—Publíquese el presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.—El presente Ordenamiento entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Para los efectos de la fracción III y párrafo cuarto del Artículo 18 de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Minera, el terreno a que se refiere el Artículo Único de este Acuerdo, se considerará libre 30 días hábiles después de la fecha de la ciudad publicación, con excepción del amparado por asignaciones y concesiones especiales otorgadas sobre la asignación que se cancela, con anterioridad a la publicación del presente Acuerdo.

Dado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de febrero de mil novecientos noventa y dos.— El Secretario de Energía, Minas e Industria Paralelata, Fernando Hiriart Balderama.— Rúbrica.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CONVENIO que da por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, en su aspecto integral y acta que se indica, vigente del 1o. de febrero de 1992 al 31 de enero de 1994.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.—Secretaría del Trabajo y Previsión Social.— Dirección General de Convenciones.— Contratos Ley — Radio y Televisión.
ASUNTO: CONVENIO.

EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las dieciocho horas del día treinta de enero de mil novecientos noventa y dos, comparecen ante los CC. LICs. ARSENIO FARELL CUBILLAS, MANUEL GOMEZPERALTA DAMIRON y GERARDO GUZMAN ARAUJO, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Subsecretario "A" del Ramo y Director General de Convenciones, por una parte y en representación del sector obrero los CC. ANGEL E. ALVAREZ IBARRA, NETZAHUALCOYOTI DE LA VEGA, ROBERTO GUTIERREZ GUERRERO, JOSE SOLORZANO SEGURA, DAVID RUVALCABA FLORES, ANGEL LUIS ESPEJEL, ALFREDO VILLEGAS MONAYO, JOSE PEÑA TORRES, ANTONIO RAMIREZ MENDEZ, ANTONIO MORALES ALTAMIRANO, JUAN MANUEL HERRERA PEREZ, GUSTAVO MACIAS SANDOVAL, ALBERTO PICHARDO HERNANDEZ, LUIS ENRIQUE VEGA FLORES, SANTOS GONZALEZ HERNANDEZ, MOISES TRENADO SANABRIA, PATRICIO FLORES SANDOVAL, MANUEL APODACA NUÑEZ, PEDRO ARISTA CASTRO, FEDERICO IBARRA TIRADO, JOSE ARMANDO ACEVES SANCHEZ, ALFREDO PADILLA FIERRO, ARMANDO CORNEJO OJEDA, LUIS FELIPE REYES PLASCENCIA, MARIO LEGARRETA HERNANDEZ, SALVADOR PEREGRINA MANCILLAS, PEDRO MORALES MACIAS, RUFFO LOPEZ RUBIO Y ANGEL MARTINEZ. Por el sector patronal los CC. ADRIAN AGUIRRE GOMEZ, GUILLERMO J. CAÑEDO DE LA BARCENA, LIC. HUMBERTO BARBOSA LOPEZ, JOSE LUIS EROSA VERA, FERNANDO YLLANES RAMOS, RAUL SANDOVAL NAVARRERE, SERGIO FAJARDO ORTIZ, EDUARDO LARIS RODRIGUEZ, EUGENIO PASQUEL MOLINAR, CASIO CARLOS NARVAEZ LIDOLF, RICARDO ORDOÑANA RIPOLL, ALVARO FAJARDO DE LA MORA, ALFONSO AGUILAR AMILPA, FERMIN DOMINGUEZ BAUTISTA, JACINTO CRUZ GALVAN, LUIS IGNACIO SANTIABÁÑEZ FLORES, ISMAEL RANGEL, GUSTAVO ROSAS SALAS y FRANCISCO CAMPUZANO LAMADRID, todos ellos miembros de las Comisiones designadas en la Convención Obrera Patronal revisora del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, y dijeron:

Que manifiestan bajo protesta de decir verdad y con la personalidad que tienen acreditada en el expediente formado en la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con motivo de la Revisión Integral del Contrato Ley mencionado, representar a las más de las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados y de patronos a que se refieren los Artículos 419 Fracción I, con relación al 406 de la Ley Federal del Trabajo y haber llegado a un acuerdo por virtud del cual se da por revisado, en forma integral, el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, y por lo tanto, se dan por terminados los trabajos de la Convención Obrera Patronal revisora de dicho Contrato Ley, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.— Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con la que comparecen para celebrar el presente Convenio, para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar.

SEGUNDA.— Se tiene por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, de conformidad a lo pactado por las partes, quedando redactado en los términos del Clausulado que se anexa al presente Convenio debidamente suscrito y firmado por las partes y que forma parte integrante del mismo.

TERCERA.— Las partes acuerdan incrementar los salarios por cuota diaria de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos al Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, en un 15% (QUINCE POR CIENTO), sobre los salarios que por cuota diaria percibían los trabajadores sindicalizados hasta el día diez de noviembre de mil novecientos noventa y uno, aumento que entrará en vigor a partir del primero de febrero del año en curso.

CUARTA.— Los aumentos pactados en la Cláusula que antecede, operarán sobre los salarios por cuota diaria que percibirán los trabajadores sindicalizados hasta el diez de noviembre de mil novecientos noventa y uno, en la inteligencia de que ningún trabajador sindicalizado percibirá un salario inferior al correspondiente al salario mínimo general vigente a partir del once de noviembre de mil novecientos noventa y uno, en la zona económica que labore, incrementado en un 30% (TREINTA POR CIENTO). Si algún trabajador hubiere percibido un salario inferior al salario mínimo general de la zona económica en que labore, incrementado en un 30% (TREINTA POR CIENTO), a partir del once de noviembre de mil novecientos noventa y uno a la fecha y firma de este Convenio, las diferencias que hubiere serán retroactivas a esta fecha.

QUINTA.— Los incrementos de salarios pactados con motivo de esta Revisión y que se precisan en la Cláusula que antecede, serán aplicables por así haberlo convenido las partes, tanto para los trabajadores sindicalizados que laboren en la rama de la Radio, como para los que laboren en la de Televisión.

SEXTA.— Si al aplicar el incremento salarial pactado en este Convenio, en algunas radiodifusoras los Locutores sindicalizados, no obtienen un salario igual al salario mínimo general de la zona económica en que labore incrementado en un 40% (CUARENTA POR CIENTO), la diferencia que resulte se cubrirá a partir del once de noviembre de mil novecientos noventa y uno.

El resto del personal sindicalizado, que labore en las Radiodifusoras, percibirá, como mínimo, un salario equivalente al mínimo general de la zona en que labore incrementado en un 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO).

Se exceptúa de lo convenido en esta cláusula, a los trabajadores que ocupen las plazas de Vigilante de Planta, Mozo, Cobrador, y Misceláneo, quienes estarán a lo acordado en la Cláusula Cuarta de este Convenio.

SEPTIMA.— El contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión tendrá una vigencia del primero de febrero de mil novecientos noventa y dos al treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

OCTAVA.— El sector obrero a través de los diversos sindicatos que lo integran, se desiste a su perjuicio de los emplazamientos a huelga presentados ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para todos los efectos legales consiguientes y conforme a lo precisado por el Artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.— Las partes se obligan a ratificar el presente Convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para todos los efectos legales correspondientes, designando el sector obrero para ese efecto a los CC. LIC. JOSÉ PEÑA TORRES, GUSTAVO MACIAS SANDOVAL, PEDRO ARISTA CASTRO y ARMANDO CORNEJO OJEDA, y por el sector patronal, a los CC. LIC. JOSÉ LUIS EROSA VERA y FRANCISCO CAMPUZANO LAMADRID, todos estos podrán concurrir conjunta o separadamente.

DECIMA.— Las partes solicitan, respetuosamente, a la H. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ordene a la brevedad posible y con el carácter de urgente la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Convenio, con todos y cada uno de los anexos que forman parte integral del mismo y que constituyen el texto íntegro del Contrato Ley.

DECIMA PRIMERA.— Las partes solicitan que se dé cuenta con el presente Convenio al Pleno de la Convención, para los efectos legales y reglamentarios correspondientes.

PARA CONSTANCIA se levanta el presente Convenio, que después de leído y aprobado en sus términos, firman los comparecientes que quisieron hacerlo al margen y al calce los CC. Funcionarios que actúan.

México, Distrito Federal, a treinta de enero de mil novecientos noventa y dos.— El C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farrell Cubillas.—Rúbrica.— El Subsecretario "A" del Ramo, Manuel Gómezperralta Damián.—Rúbrica.— El Director General de Convenciones, Gerardo Guzmán Araujo.—Rúbrica.

ASUNTO: ACTA NUMERO TRES DE LA SESION PLENARIA DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL REVISORA EN SU FORMA INTEGRAL, DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION.

EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las diez horas del día veintinueve de enero de mil novecientos noventa y dos, en cumplimiento al acuerdo tomado en la comparecencia del día nueve de enero del mismo día y año y bajo la Presidencia del C. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Director General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se reunieron los Delegados Obreros y Patronales acreditados en la Convención Revisora en su forma Integral, del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión.

Después de certificar los Secretarios de la Mesa Directiva la existencia del quórum legal reglamentario, se declaró abierta la sesión, bajo el siguiente Orden del Día, previamente aprobado por la asamblea.

ORDEN DEL DIA

I.—Lectura y aprobación en su caso, del acta de la sesión plenaria de 18 de diciembre de 1991 y de la comparecencia de enero 9 de 1992.

II.—Informe complementario de la Comisión Dictaminadora de Credenciales en relación a la inconformidad presentada por el Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radiodifusoras Mexicanas, Similares y Conexos.

III.—Informe de las Comisiones de: Disposiciones Generales; Disposiciones Específicas de Radio y Disposiciones Específicas de la Televisión.

IV.—Asuntos Generales.

I.—En el desahogo del primer punto del Orden del Día, procedió el LIC. JOSE PEÑA TORRES, representante del sector obrero, a dar lectura al Acta de la sesión plenaria celebrada el 18 de diciembre de 1991 y de la comparecencia de los CC. Secretarios de la Mesa Directiva de 9 de enero del presente año; sometidos a consideración de la asamblea, fueron aprobados por unanimidad.

II.—En el desahogo del segundo punto del Orden del Día, los integrantes del sector obrero y sector patronal de la Comisión Dictaminadora de Credenciales informaron que de conformidad con el contenido del oficio número A 266 del 18 de octubre de 1991, dirigido al Secretario General del Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radiodifusoras Mexicanas, Similares y Conexos, por la Dirección General de Registros de Asociaciones de esta Secretaría, se reconoce a la organización sindical referida el número de 237 miembros, en lugar de 225.

III.—En el desahogo del tercer punto del Orden del Día, el LIC. JOSÉ PEÑA TORRES, en representación del sector obrero, informó que los trabajos de las Comisiones de Disposiciones Específicas de Radio y Televisión se habían caracterizado por el escaso avance y que existían en el sector empresarial a que se trabajara con mayor intensidad.

Por su parte, el sector empresarial, a través del LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, expresó que atendería los pliegos peticionarios presentados por los sindicatos mayoritarios, de acuerdo con las posibilidades financieras de las empresas.

También el C.P. ADRIAN AGUIRRE GOMEZ, Presidente de la Cámara Nacional de Radio y Televisión, enfatizó que harían su mejor esfuerzo para atender las necesidades de los trabajadores y concluir satisfactoriamente esta revisión.

IV.—En el desahogo del cuarto punto del Orden del Día, no habiendo otro asunto que tratar, en uso de la palabra el LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Presidente de la Convención, manifestó que con el objeto de que se agilizaran los trabajos de las Comisiones designadas en esta revisión declaraba SESION PERMANENTE, exhortando a las partes a trabajar con mayor intensidad para la obtención de un arreglo conciliatorio en esta importante rama industrial.

Siendo las dieciocho horas con treinta minutos del día treinta de enero de mil novecientos noventa y dos, después de certificar los Secretarios de la Mesa Directiva la existencia del quórum, se reanuda la Sesión.

La Presidencia dió cuenta al Pleno, con un Convenio celebrado en esta fecha, en virtud del cual se dá por revisado el Contrato Ley en su aspecto integral de la Industria de la Radio y la Televisión y por terminados los trabajos de la Convención Revisora del Contrato Ley Mencionado.

No habiendo otro asunto que tratar, la Presidencia hizo la siguiente declaratoria:

"HOY DIA TREINTA DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS, EN NOMBRE Y REPRESENTACION DEL SEÑOR LICENCIADO ARSENIO FARELL CUBILLAS, SECRETARIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, DECLARO CLAUSURADOS LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL REVISORA EN SU ASPECTO INTEGRAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION".

PARA CONSTANCIA, se levanta la presente acta que después de leída y aprobada la firman al calce el C. Presidente y los CC. Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención y al margen los CC. Delegados Obreros y Patronales que quisieron hacerlo.- El Presidente, Gerardo Guzmán Araujo.- Rúbrica.- Secretarios Sector Obrero, C. José Peña Torres.- Rúbrica.- C. Alfredo Mejía Valdivia.- Rúbrica.- C. Angel Luis Espejel.- Rúbrica.- C. Alfredo Villegas Monayo.- Rúbrica.- C. Fortino Vargas López.- Rúbrica.- C. Santos González Hernández.- Rúbrica.- Secretarios Sector Patronal, C. Adrián Aguirre Gómez.- Rúbrica.- C. Guillermo Caicedo Barcenas.- Rúbrica.- Lic. Raúl Sandoval Navarrete.- Rúbrica.- Lic. José Luis Erosa Vera.- Rúbrica.- Lic. Humberto Barbosa López.- Rúbrica.- Lic. Sergio Fajardo Ortiz.- Rúbrica.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y
DE LA TELEVISION
INDICE DEL CONTENIDO
TITULO I

DEFINICIONES	ARTICULO 1o
CONTENIDO DEL CONTRATO, BASES Y CONDICIONES DE TRABAJO	ARTICULO 2o
TITULOS DEL CONTRATO	ARTICULO 3o
PARTES DEL CONTRATO	ARTICULO 4o
ADMINISTRACION DEL CONTRATO	ARTICULO 5o
RECONOCIMIENTO AL SINDICATO MAYORITARIO	ARTICULO 6o
CONVENIOS SINGULARES	ARTICULO 7o
CONTRATOS CON ELEMENTOS AJENOS AL SINDICATO	ARTICULO 8o
ACTORES Y MUSICOS	ARTICULO 9o

CONFLICTOS LABORALES DE ELEMENTOS AJENOS AL SINDICATO ADMINISTRADOR	ARTICULO 10o
LIMITACION DEL PATRON EN CONFLICTOS INTERGREMIALES	ARTICULO 11o
EXCLUSIVIDAD DE LOS SINDICATOS	ARTICULO 12o
DOMICILIO LEGAL	ARTICULO 13o
VIGENCIA DEL CONTRATO	ARTICULO 14o
MODIFICACION O REVISION DEL CONTRATO	ARTICULO 15o
CLASIFICACION DE TRABAJADORES	ARTICULO 16o
DEFINICION DE CLASIFICACIONES	ARTICULO 17o
TRABAJADORES DE CONFIANZA	ARTICULO 18o
PROMOCION A PUESTOS DE CONFIANZA	ARTICULO 19o
TRABAJADORES DE PLANTA	ARTICULO 20o
REQUISITOS DE INGRESO	ARTICULO 21o
TRABAJADORES SUJETOS A LICENCIA	ARTICULO 22o
VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS	ARTICULO 23o
DERECHO A OCUPAR VACANTES	ARTICULO 24o
MODIFICACION DE EQUIPO	ARTICULO 25o
OBLIGACIONES DEL PATRON	ARTICULO 26o
PROHIBICIONES AL PATRON	ARTICULO 27o
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	ARTICULO 28o
PROHIBICIONES AL TRABAJADOR	ARTICULO 29o
LIMITACIONES EN LAS LABORES	ARTICULO 30o
CAUSAS DE SEPARACION	ARTICULO 31o
PROCEDIMIENTO DE SEPARACION	ARTICULO 32o
SANCIONES SINDICALES	ARTICULO 33o
SANCIONES DEL PATRON	ARTICULO 34o
CALIFICACION DESPIDO	ARTICULO 35o
JORNADA MAXIMA DE TRABAJO	ARTICULO 36o
DEFINICION TIEMPO EXTRAORDINARIO	ARTICULO 37o
ORDEN PARA TIEMPO EXTRAORDINARIO	ARTICULO 38o
PAGO TIEMPO EXTRAORDINARIO	ARTICULO 39o
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	ARTICULO 40o
PAGO DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	ARTICULO 41o
PRIMA DOMINICAL	ARTICULO 42o
POSIBILIDAD DE CUBRIR DOS PUESTOS	ARTICULO 43o
CAMBIO TEMPORAL DE ACTIVIDAD	ARTICULO 44o
VACACIONES	ARTICULO 45o
CALENDARIO Y VACANTES POR VACACIONES	ARTICULO 46o
PERMISOS PARA AUSENTARSE DE SUS LABORES	ARTICULO 47o
LIMITE DE PERMISO	ARTICULO 48o
PERMISO A FUNCIONARIOS SINDICALES	ARTICULO 49o
TRABAJO IGUAL	ARTICULO 50o
FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS	ARTICULO 51o
DESCUENTOS SOBRE SALARIOS	ARTICULO 52o
CUOTAS DE TRANSITO Y DESPLAZAMIENTO	ARTICULO 53o
CONSTANCIAS DE PAGO Y DESCUENTOS	ARTICULO 54o
INTERRUPCIONES NO IMPUTABLES AL PERSONAL	ARTICULO 55o
INSCRIPCION PAGO DE CUOTAS Y DIFERENCIAS IMSS	ARTICULO 56o
ENFERMEDADES PROFESIONALES	ARTICULO 57o
RIESGOS DE TRABAJO	ARTICULO 58o
REEMPLIO EN CASO DE ACCIDENTE	ARTICULO 59o
ACCIDENTES EN LUGARES ALEJADOS	ARTICULO 60o
RIESGOS DE TRABAJO EN EVENTUALES	ARTICULO 61o
BOTIQUINES Y MEDICINAS	ARTICULO 62o
SEGURO DE VIDA STIRT	ARTICULO 63o
SEGURO DE VIDA SITATYR, SIEMARM y STRTV, S.A.	ARTICULO 64o

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE	ARTICULO 65o
EXAMEN MEDICO ANUAL	ARTICULO 66o
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ARTICULO 67o
RETIRO VOLUNTARIO	ARTICULO 68o
RETIRO VOLUNTARIO SITATYR, SIEMARM	ARTICULO 69o
FOMENTO DEPORTIVO	ARTICULO 70o
FOMENTO CULTURAL	ARTICULO 71o
AGUINALDO	ARTICULO 72o
REPARTO DE UTILIDADES	ARTICULO 73o
PRERROGATIVAS IRRENUNCIABLES	ARTICULO 74o
CONTRATOS COLECTIVOS PREEXISTENTES	ARTICULO 75o
PRESTACIONES Y SALARIOS MAYORES DEBEN PREVALECER	ARTICULO 76o
NULIDAD DE DISPOSICIONES QUE CONTRAVENGAN AL	
CONTRATO	ARTICULO 77o
CAPACITACION PROFESIONAL	ARTICULO 78o
REGLAMENTO INTERIOR	ARTICULO 79o
CUOTA CONFEDERADA	ARTICULO 80o
COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA	ARTICULO 81o
CASAS HABITACION	ARTICULO 82o
BOLETINES SINDICALES	ARTICULO 83o
GASTOS SOCIALES	ARTICULO 84o
FONDO DE AHORRO	ARTICULO 85o
JUBILACION	ARTICULO 86o

TITULO II
DISPOSICIONES ESPECIFICAS APLICABLES
A LA RADIO

PLANTA MINIMA DE PERSONAL DE BASE EN ESTACIONES FUTURAS	ARTICULO 87o
LOCUTORES, NARRADORES, RELADORES DE NOTICIAS, CONDUCTORES DE PROGRAMAS, ANIMADORES O REPORTEROS	ARTICULO 88o
JORNADA DE TRABAJO DE LOCUTORES Y OPERADORES	ARTICULO 89o
DESCANSOS OBLIGATORIOS APLICABLES SOLO A RADIO	ARTICULO 90o
DESCANSOS SEMANARIOS	ARTICULO 91o
JORNADA, ROLES DE TURNO Y DESCANSOS	ARTICULO 92o
GRABACIONES	ARTICULO 93o
PAGO DE CONTROLES REMOTOS	ARTICULO 94o
SERVICIO DE LOCUTORES DISTINTO AL TURNO	ARTICULO 95o
PERMISO ANUAL	ARTICULO 96o
PERMISOS AL DELEGADO O FUNCIONARIO SINDICAL	ARTICULO 97o
CUOTAS SINDICALES	ARTICULO 98o
MEDIOS DE TRANSPORTE O CUOTAS	ARTICULO 99o
TRANSMISION DE BOLETINES SINDICALES, RADIO	ARTICULO 100o
TABULADOR DE PLAZAS	ARTICULO 101o

TITULO III
DISPOSICIONES ESPECIFICAS APLICABLES
A LA TELEVISION

PLANTA MINIMA DE PERSONAL DE BASE EN ESTACIONES FUTURAS	ARTICULO 102o
TRABAJADORES DE TELEVISION SUJETOS A ESTE CONTRATO	ARTICULO 103o
LOCUTORES, COMENTARISTAS, CRONISTAS Y NARRADORES	
MIEMBROS DEL SINDICATO	ARTICULO 104o
LOCUTORES, COMENTARISTAS, CRONISTAS, NARRADORES Y LOCUTORES EVENTUALES	ARTICULO 105o
EVENTOS ESPECIALES	ARTICULO 106o
MODIFICACIONES EN EQUIPO O INSTALACIONES	ARTICULO 107o
GASTOS EN CONTROLES REMOTOS	ARTICULO 108o

JORNADA EN CONTROLES REMOTOS Y OTROS TRABAJOS	ARTICULO 109o
LABORES EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO ROTACION	ARTICULO 110o
PERMISOS AL DELEGADO O FUNCIONARIO SINDICAL	ARTICULO 111o
PROPORCIONAR MEDIO DE TRANSPORTE	ARTICULO 112o
SERVICIO MEDICO EN LA CIUDAD DE MEXICO	ARTICULO 113o
TRANSMISION DE BOLETINES SINDICALES	ARTICULO 114o
PERSONAL SUFICIENTE EN LA EMPRESA	ARTICULO 115o
HORARIOS PARA TRABAJADORES DE VIGILANCIA Y LIMPIEZA	ARTICULO 116o
ROPA DE TRABAJO	ARTICULO 117o
BIBLIOTECA TECNICA Y DE PRODUCCION	ARTICULO 118o
ALIMENTOS POR PROLONGACION DE TURNOS	ARTICULO 119o
LOCALES SINDICALES	ARTICULO 120o
DESCANSO OBLIGATORIO APLICABLE A TELEVISION	ARTICULO 121o
PRODUCTORES Y DIRECTORES	ARTICULO 122o
JORNADA	ARTICULO 123o
PAGO DE DESCANSO SEMANAL	ARTICULO 124o
PERMISO ANUAL	ARTICULO 125o
TABULADOR DE PLAZAS	ARTICULO 126o

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

c).—Empresa: A la unidad económica concesionaria de radio o de televisión en que se aplique este Contrato.

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

e).—Trabajador: A la persona física que presta sus servicios al Patrón, de conformidad con las disposiciones de este Contrato.

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

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

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

i).—Ley: A la Ley Federal del Trabajo.

j).—Ley de la Industria: A la Ley Federal de Radio y Televisión.

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

En consecuencia, este Contrato se aplicará a todos los trabajadores que presen sus servicios a dichas Empresas en la operación, elaboración y producción de programas y demás actividades comprendidas en la definición de Industria.

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

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

Título Primero.—Disposiciones Generales.

Título Segundo.—Disposiciones específicas, aplicables a la Radio y,

Título Tercero.—Disposiciones específicas, aplicables a la Televisión.

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

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

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

ARTICULO 4o.—Son partes de este Contrato:

a).—Los patrones que integran la Industria.

b).—Los sindicatos legalmente constituidos y registrados, formados por los trabajadores que prestan sus servicios a los patronos, que integran la Industria.

ARTICULO 5.—La administración de este Contrato corresponderá en cada empresa o establecimiento al sindicato mayoritario como representante legítimo del interés profesional de los trabajadores, en los términos del Artículo 418 de la Ley.

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

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

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

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

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

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

Los contratos a que se refiere este artículo deberán constar por escrito y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su celebración y firma, el Patrón se obliga a entregar una copia de los mismos al Sindicato. El incumplimiento de esta obligación constituye violación de carácter colectivo de este Contrato para todos los efectos legales y contractuales a que hubiere lugar.

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

ARTICULO 9.—Quedan expresamente excluidos del campo de aplicación y Jurisdicción de este Contrato, los trabajadores Actores y Músicos a que se refiere el Título Sexto, del Capítulo XI de la Ley.

ARTICULO 10.—En caso de conflicto derivado de la aplicación o cumplimiento de los contratos a que se refieren los Artículos 8o. y 9o., los trabajadores afectos a los mismos sólo podrán recurrir a la suspensión de labores en su especialidad, sin que ello afecte a los trabajadores sujetos a este Contrato.

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

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

ARTICULO 12.—Sólo podrán trabajar al servicio de los patronos los miembros activos del Sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia, cuando el Patrón requiera los servicios de otros trabajadores deberá solicitarlos al Sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y éste se obliga a proporcionarlos en el término de tres días hábiles, pasado el cual, el Patrón podrá contratarlos libremente, siempre que soliciten su ingreso al Sindicato y sean aceptados por éste.

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

ARTICULO 13.—Para la observancia, cumplimiento y demás efectos derivados de este Contrato, será domicilio legal del Patrón y del Sindicato, el que cada parte señale.

ARTICULO 14.—El presente Contrato tendrá una duración de dos años y entrará en vigor el día primero de febrero de mil novecientos noventa y dos al treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro, independientemente de su fecha de firma, registro o publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTICULO 15.—Para la modificación o revisión del presente Contrato, Patronos y Sindicatos, representantes de la mayoría legal de las dos terceras partes, estarán a lo establecido en el Capítulo IV del Título Séptimo de la Ley.

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

a).—Una para convenir los términos del Título Primero de Disposiciones Generales. En ella intervendrán tanto los representantes de las actividades de la Radio y de la Televisión del Sector Patronal como los representantes de los sindicatos.

b).—Otra para convenir los términos del Título Segundo de Disposiciones Específicas Aplicables a la Radio, integrada solamente por los representantes de los patrones y trabajadores que tengan interés legítimo en dicha especialidad de la Radio y,

c).—Una más para convenir los términos del Título Tercero de Disposiciones Específicas Aplicables a la Televisión, integrada solamente por los representantes de los patrones y trabajadores que tengan interés legítimo en dicha especialidad de la Televisión.

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

- De base o de planta.
- Eventuales o transitorios.
- Por unidad de tiempo o por obra determinada.
- De confianza.

ARTICULO 17.—Los trabajadores se consideran:

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

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

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

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

En caso de que, por necesidades del trabajo, el Patrón creara nuevos puestos de confianza, la empresa se obliga a comunicarle al Sindicato para el efecto de que éste verifique si las funciones que ejecutará quien desempeña el trabajo, son propias de un puesto de confianza.

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

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

ARTICULO 19.—Todo trabajador sindicalizado que sea transferido con su consentimiento a un puesto de confianza, en los casos a que se refiere el Artículo 17 inciso D, dejará de pertenecer al Sindicato. El patrón dará aviso previo a este último de tal cambio.

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

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

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

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

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

Cuando a un trabajador se le suspenda su licencia o permiso, los efectos de la relación de trabajo quedarán suspendidos temporalmente en los términos del Artículo 42 de la Ley, los trabajadores que cubran la suplencia correspondiente, tendrán el carácter de eventuales.

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

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

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

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

ARTICULO 25.—Cuando el Patrón modifique el equipo, instalaciones o las condiciones de trabajo éste y el Sindicato convendrán las condiciones de operación para el eficiente funcionamiento de la estación concesionada respetándose en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 26.—Son obligaciones del Patrón:

- Cumplir con las que le impongan la Ley, este Contrato, el Reglamento y los convenios singulares.
- Cumplir con las disposiciones vigentes que en materia de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene, imponga la Ley, sus Reglamentos y este Contrato.

Para dar cumplimiento a la obligación de capacitación y adiestramiento, se estará a lo dispuesto por los Artículos 153 B) y 153 E) de la Ley.

ARTICULO 27.—Queda prohibido al Patrón:

- Influir en los trabajadores para que se afilien a otro Sindicato distinto al administrador del Contrato en la empresa o establecimiento que corresponda.
- Intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato.
- Realizar actos contrarios a los derechos que a los trabajadores o al Sindicato otorgan el presente Contrato, las Leyes o el Reglamento.

ARTICULO 28.—Son obligaciones de los Trabajadores:

- Desempeñar el trabajo con toda la eficiencia y dedicación necesarias, bajo la dirección del Patrón o sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Dar aviso oportuno al Patrón o a sus representantes salvo caso fuerza mayor, de las causas que les impidan concurrir a sus labores. Al regresar al trabajo, deberán justificar el motivo de su ausencia.
- Comunicar al Patrón o a sus representantes, las deficiencias o anomalías que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo de la empresa o establecimiento o de terceros.
- Cumplir con las disposiciones que este Contrato, las Leyes, Reglamentos y Convenios Singulares les imponen.
- Cumplir con los Sistemas y Programas de Capacitación establecidos en la fuente de trabajo en que labore.

ARTICULO 29.—Queda prohibido a los Trabajadores:

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- Suspender las labores sin autorización del Patrón excepto en el legal ejercicio del derecho de huelga.
- Utilizar para uso personal las máquinas, aparatos, micrófonos, automóviles o cualquier equipo, proporcionados por el Patrón, los que solamente podrán destinar a los usos que éste determine.
- Los demás actos prohibidos por este Contrato, las Leyes y el Reglamento.

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

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

- Por exclusión del Sindicato.
- Por renuncia al Sindicato, salvo en el caso previsto en el Artículo 19 de este Contrato.
- Por formar o adherirse a otro Sindicato de la Industria, en los términos del segundo párrafo del Artículo 395 de la Ley.
- Por las demás causas que establece la Ley.

ARTICULO 32.—En caso de separación de un trabajador, por exclusión o por renuncia al Sindicato, el Patrón lo separará tan pronto como reciba la notificación por escrito del Sindicato.

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

La separación en todos los casos enumerados operará sin responsabilidad para el Patrón. Dicho trabajador

será sustituido por la persona que proponga el propio Sindicato y adquirirá el carácter de trabajador una vez que llene los requisitos establecidos en este Contrato.

ARTICULO 33.—El Patrón aplicará a los trabajadores, sin responsabilidad para él, las sanciones que el Sindicato les imponga, siempre que se le comuniquen cuando menos con tres días de anticipación. Cuando la sanción consista en suspensión de labores, el Sindicato proporcionará inmediatamente al suplente respectivo y en cuanto a su calificación, se estará a los términos de este Contrato.

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

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

ARTICULO 36.—Se establece una jornada máxima de trabajo de cuarenta horas a la semana.

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

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

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

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

ARTICULO 40.—Son días de descanso obligatorio:

El primero de enero, el cinco de febrero, el veintinueve de marzo, el primero de mayo, el dieciséis de septiembre, el veinte de noviembre, el veintinueve de diciembre, el primero de diciembre de cada seis años, en que se verifique la Toma de Posesión del Jefe del Poder Ejecutivo Federal, el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

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

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

ARTICULO 42.—Los trabajadores que laboren en día domingo en jornada normal percibirán además de su salario habitual una prima adicional del 50% (CINCUENTA POR CIENTO), calculada sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

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

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

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

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

a).— De un año de servicio, siete días laborables.

b).— De dos años de servicio, diez días laborables.

c).— De tres años de servicio, trece días laborables.

d).— De cuatro años de servicio, dieciséis días laborables.

e).— Después de cuatro años, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días laborables por cada cinco de servicio.

Los periodos de vacaciones se computarán en semanas de cinco días laborables, con pago de siete días, percibiendo los trabajadores una prima equivalente al 50% (noventa por ciento) en efectivo, sobre los salarios que les corresponda durante un periodo anual de vacaciones, incluidos sexto y séptimo días.

ARTICULO 46.— Para disfrutar las vacaciones, el Patrón y el Sindicato incrementarán un Calendario Anual, evitando entorpecer las labores y escalonando los periodos vacacionales para el incremento del turismo nacional, obligándose el Patrón a pagar el importe de los salarios y prima correspondiente cuando menos setenta y dos horas antes de la fecha en que el trabajador empiece a hacer uso de ellas.

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

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

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

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

ARTICULO 48.— En los casos previstos en los incisos a), b) y c) del artículo anterior, los permisos se otorgarán por todo el tiempo que sea necesario; en el caso comprendido en el inciso d), el permiso se otorgará por todo el tiempo que dure la incapacidad del trabajador otorgada por el IMSS; en el caso del inciso e) el permiso se otorgará por dos días; y, en el caso del inciso f) el permiso se otorgará por tres días si el deceso ocurre en la población donde esté ubicada la fuente de trabajo, de no ser así el permiso se concederá en función de la distancia y de las facilidades del transporte hasta por una semana en total, incluyendo el o los días de descanso. Los permisos relativos a los incisos e) y f) se concederán con goce de sueldo, debiendo el trabajador para tal efecto exhibir el certificado de nacimiento o de defunción correspondiente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya ocurrido el nacimiento o deceso.

ARTICULO 49.— El Patrón concederá permiso con goce de sueldo a los Delegados o Funcionarios Sindicales para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el sindicato de conformidad con las condiciones establecidas en los Títulos II y III de este Contrato.

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

ARTICULO 51.— Los salarios de los trabajadores serán cubiertos con la periodicidad establecida por la columna en cada empresa o establecimiento dentro de las horas hábiles de labor, a los propios trabajadores o a las personas que autoricen mediante poder. El pago deberá hacerse en moneda de curso legal, nunca en cheques o documentos o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

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

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

ARTICULO 52.— El salario no podrá retenerse en todo o en parte por concepto de multas o deudas contraídas con el Patrón, salvo en los casos de excepción a que se refiere la Fracción I del Artículo 110 de la Ley. Sobre el salario de los trabajadores, el Patrón se obliga a hacer los siguientes descuentos:

- a).— Cuotas sindicales determinadas estatutariamente por el Sindicato.
- b).— Cuotas para el Seguro de Vida de los Trabajadores, a que se refiere el Artículo 63 y 64 de este Contrato.
- c).— Cuotas para fondo de ahorro.
- d).— Pago de rentas de casas habitación, en los términos del Artículo 151 de la Ley.
- e).— Pago de abonos para cubrir préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda y FONACOT.
- f).— Alícuotas en los términos de la Legislación Civil.
- g).— Impuestos sobre salarios.

h).— Pago de abonos por préstamos otorgados a los trabajadores por Institución Bancaria o por el Sindicato Administrador del Contrato Ley, siempre y cuando exista previa autorización otorgada por escrito de aquéllos. Realizado el descuento a que se refiere este inciso, la empresa, dentro de los siguientes diez días, lo entregará a la representación sindical.

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

Realizado el descuento a que se refieren los incisos c, d y h, la empresa, dentro de los siguientes diez días lo entregará a quien corresponda y en caso de retraso, causará a favor del trabajador un interés moratorio del 8% (ocho por ciento) mensual. Tratándose del inciso a, el interés moratorio se causará a favor del Sindicato. Tratándose del inciso e, los pagos se efectuarán al vencimiento correspondiente de la obligación y de no hacerse así, se causará un interés moratorio del 8% (ocho por ciento) mensual, a favor del trabajador.

ARTICULO 53.— El Patrón se obliga a descontar y entregar al Sindicato, las cuotas de tránsito o desplazamiento de los trabajadores que tengan la calidad de transitorios o eventuales o que desplacen según el caso, a

trabajadores de base y que no siendo miembros del Sindicato, con previa autorización de éste, presten servicios a la empresa.

Por concepto de cuotas de tránsito o desplazamiento a que se refiere el párrafo anterior, el patrón descontará hasta el 12% (DOCE POR CIENTO) de la cuota diaria que perciban los trabajadores transitorios o eventuales.

Realizado el descuento, dentro de los siguientes diez días, la empresa lo entregará al Sindicato y en caso de retraso, se causará un interés del 8% (ocho por ciento) mensual.

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

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

ARTICULO 56.—El Patrón se obliga a mantener inscritos a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a continuar pagando íntegramente su cuota y la de los trabajadores. Asimismo, liquidará los primeros tres días de incapacidad en un 100% (cien por ciento), y del cuarto día en adelante las diferencias de salarios que resulten entre lo que marca la Ley del Seguro Social y el presente Contrato, hasta por un término de doscientos cuarenta días por año, contados a partir de la primera incapacidad.

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

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

ARTICULO 59.—Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo algún trabajador no pueda volver a ocupar el mismo cargo que desempeñaba, el patrón previo acuerdo de las partes utilizará sus servicios en algún otro puesto que sea consecuente con su estado físico, en la inteligencia de que el sueldo que percibirá el trabajador, no podrá ser inferior al 80% (OCHENTA POR CIENTO) del salario vigente al momento de volverse a utilizar sus servicios en la especialidad que ocupaba. Tampoco podrá ser más bajo que el mínimo estipulado en este Contrato.

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

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

ARTICULO 62.—La empresa se obliga a instalar botiquines con las medicinas y útiles indispensables para primeros auxilios. Asimismo, proporcionará a los trabajadores las medicinas que requieran para su atención en el caso de que no les sean proporcionadas por el Seguro Social, siempre que se justifique la necesidad de éstas.

ARTICULO 63.—En aquellas empresas en las que el Sindicato Administrador sea el STIRT, el Patrón se obliga a tomar y a mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, el Seguro de Vida Colectivo que contrate el Sindicato. La suma asegurada será de \$ 7'500,000.00 (SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), en caso de muerte natural y de \$15'000,000.00 (QUINCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) en caso de muerte accidental.

Para tal efecto se pagará una prima semestral por anticipado de \$ 31,500.00 (TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por cada uno de los trabajadores asegurados. Esta prima se integrará con una aportación semestral de \$12,600.00 (DOCE MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), de cada trabajador y el resto de la prima correrá a cargo de la empresa, la cual descontará a cada trabajador mensualmente su aportación en forma proporcional.

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

ARTICULO 64.—En aquellas empresas en las que el Sindicato Administrador sea el SITATYR, el SIEMARM o el STRTV, S.A., el Patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, póliza de Seguro de Vida Colectiva, cuya suma asegurada será de

\$ 7'500,000.00 (SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), en caso de muerte natural y de \$ 15'000,000.00 (QUINCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), en caso de muerte accidental, pagando el Patrón íntegramente la prima que resulte.

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

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

ARTICULO 66.— El Patrón se obliga a que se practique a sus trabajadores un examen médico anual que se iniciará dentro de los tres primeros meses de cada año y los trabajadores se obligan a someterse al mismo.

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

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

II.— Los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente, tendrán derecho a una prima de antigüedad consistente en catorce días de salario por cuota diaria por cada año de servicio.

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

ARTICULO 68.— En los casos de retiro voluntario de los trabajadores que tengan una antigüedad de ocho años al servicio de la empresa, ésta les pagará una prima de antigüedad equivalente a catorce días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio, y en los casos de los trabajadores que tengan una antigüedad de nueve años o más de servicio se les pagará una prima de antigüedad equivalente a diez y siete días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio.

La solicitud de retiro se hará por conducto del Sindicato por lo menos con veinte días de anticipación a la fecha fijada para la separación voluntaria. Para el pago de la prima se estará a las normas siguientes:

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

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

C).— Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del 10% se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago que corresponda a los restantes trabajadores.

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

ARTICULO 69.— En los casos de retiro voluntario de los trabajadores afiliados a los Sindicatos S.I.T.A.T.Y.R. y SIEMARN, se les cubrirá una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de antigüedad del primero al octavo; y a quienes tengan una antigüedad de nueve o más años, diez y seis días de salario por cada año contados a partir del primero. En ambos casos, dicha prima se pagará a razón del último salario percibido por cuota diaria. Las limitaciones establecidas en el Artículo anterior no serán aplicables a los trabajadores de los Sindicatos mencionados.

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

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

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

ARTICULO 71.— Para el fomento de las actividades culturales, las empresas cubrirán, por conducto del Sindicato, la suma de \$900,000.00 (NOVECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales a cada uno de los trabajadores sindicalizados de base, debiendo llevarlas a cabo sin interferir con las labores de la empresa.

En el caso del STIRT el monto de esta prestación se cubrirá en doce exhibiciones a razón de \$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), cada una, el día último de cada mes; los trabajadores de base sindicalizados que no hubieren laborado un período de un mes completo, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho lapso. Cada trabajador sindicalizado percibirá esta prestación de la empresa donde tenga su base, de igual modo percibirán también esta prestación, los suplentes de base.

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

Por tratarse de una prestación general aplicable para los trabajadores afiliados a los Sindicatos arriba indicados que tiene el carácter de previsión social, el Sindicato expedirá a cada empresa el recibo correspondiente.

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

ARTICULO 73.—Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, ésta se obliga a entregar a los representantes del Sindicato en cada fuente de trabajo, en los términos de Ley, una copia de su declaración anual del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas presentada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Asimismo, en caso de que se formulen o no objeciones por parte de los trabajadores o del Sindicato, la empresa se obliga a liquidar las cantidades que les correspondan por dicho concepto, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que reciba por escrito la comunicación en que los trabajadores manifiestan su aceptación o inconformidad.

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

ARTICULO 74.—De conformidad con la Fracción XIII del Artículo 5o. de la Ley, los derechos y prerrogativas consignados en este Contrato en favor de los trabajadores, así como los derechos de los Sindicatos son irrenunciables.

ARTICULO 75.—Cuando los Contratos Colectivos preexistentes contengan condiciones más favorables para los trabajadores y el Sindicato, éstas prevalecerán.

ARTICULO 76.—En aquellos casos en que se hayan estipulado previamente condiciones, salarios y prestaciones en favor de los trabajadores, que resulten superiores a los que consigna el presente Contrato, prevalecerán aquellos y los patronos estarán obligados a respetarlos y cumplirlos. Para los casos no previstos regirán las disposiciones establecidas en la Ley.

ARTICULO 77.—Este Contrato se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario, contenida en el Contrato Colectivo que el Patrón hubiese celebrado con anterioridad.

ARTICULO 78.—La empresa proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores sindicalizados, conforme a los planes y programas que formulen de común acuerdo el sindicato y la empresa una vez que éstos sean aprobados por la Secretaría del Trabajo, a través del organismo correspondiente, en los términos de Ley.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 79.—El Patrón conforme a los planes y sistemas de capacitación y/o adiestramiento, dará facilidades para que sus trabajadores practiquen en puestos de mayor desarrollo profesional. El Patrón y el Sindicato a través de sus respectivas representaciones en cada empresa o establecimiento, adecuarán el Reglamento Interior de Trabajo.

ARTICULO 80.—El Patrón pagará \$90.00 (Noventa Pesos 00/100 M.N.) anuales por cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, que pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México, cantidades que deberán remitirse a las Oficinas del Sindicato dentro de los primeros quince días del mes de Enero de cada año.

ARTICULO 81.—La Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, estará presidida por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e integrada por los representantes patronales y representantes obreros que no excederán de seis por cada sector, pudiendo designar sus respectivos suplentes, sujetándose a los siguientes puntos:

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

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

El incumplimiento de la obligación de pago contenida en esta cláusula constituye violación de carácter colectivo de este Contrato, para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar. El Patrón moroso pagará al ser requerido por la Comisión, independientemente de las cantidades insolutas una cantidad equivalente al tres por ciento mensual sobre las mismas. Estas cantidades serán aplicables a la Comisión para sufragar los gastos de la misma. Para la administración del Fondo creado para el sostenimiento de esta Comisión, se constituye un Comité de Finanzas, integrado por cinco representantes del Sector Patronal, quienes tendrán a su cargo la administración del Fondo y el pago de la retribución de los representantes y demás gastos que origine la Comisión. Los miembros de este Comité de Finanzas serán ex-officio el Presidente y los cuatro Vicepresidentes del Consejo Directivo de la Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión en funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CUARTO.—La negativa de una empresa para permitir la inspección que ordene practicar la Comisión o la negativa de la misma a proporcionar a dicha Comisión los documentos que le sean solicitados para comprobar si está cumpliendo con las disposiciones del presente Contrato, establecerá presunción de violación al Contrato y por lo tanto, la Comisión solicitará la intervención de las autoridades correspondientes.

QUINTO.—Las empresas de Radio y/o Televisión, deberán proporcionar, bajo protesta de decir verdad a la Comisión Nacional de Vigilancia, por conducto de la Dirección de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los datos precisados en el punto segundo, inciso II, así como fotocopias de las manifestaciones del Impuesto sobre Productos del Trabajo, del Impuesto sobre la Renta de sus trabajadores, así como de la de pago de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes al mes anterior de la fecha de su presentación.

Asimismo, el Sindicato Administrador del Contrato en cada estación de radio o de televisión deberá enviar a su vez los informes precisados en el inciso II, Fracción b, del punto Segundo en cuanto a trabajadores sindicalizados se refiere.

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

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

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

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

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

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

e).—La Comisión Nacional de Vigilancia, en sus visitas ordinarias seleccionará las estaciones de radio o de televisión por el procedimiento de sorteo que se efectuará en el momento de salir a la práctica de las visitas, precisamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Independientemente de ello, la Comisión podrá visitar las estaciones de radio o de televisión a petición de parte, por conocimiento de violación en razón de denuncia o en cualquier otro caso que considere que puede existir violación al Contrato-Ley, pero en estos casos deberá de contarse con la aprobación cuando menos de dos de los tres sectores representados, debiendo en todos los casos asistir a la visita los tres sectores.

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

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

ARTICULO 82.—Por lo que hace a la obligación de proporcionar estas habitaciones a los trabajadores que se establece en la Fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Capítulo III del Título Cuarto de la Ley, se estará a lo previsto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 83.—La empresa transmitirá los boletines de carácter sindical que le sean enviados por el Sindicato. El texto de los mismos no será contrario a las estipulaciones legales correspondientes. En caso de controversia y antes de su transmisión, ésta será resuelta por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de que se trate y la Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión. En los Títulos II y III de este Contrato se estipulan las condiciones en que serán transmitidos estos boletines.

ARTICULO 84.—El Patrón pagará al Sindicato Administrador del Contrato por concepto de gastos sociales la cantidad que convenga con el mismo.

Dichos pagos se harán directamente a la institución que el propio órgano sindical designe, en la inteligencia de que se enterarán dentro de los diez días siguientes al mes que corresponda y en caso de retraso se causará un interés moratorio del 8% (ocho por ciento) mensual.

ARTICULO 85.—Se constituye un Fondo de Ahorro para los trabajadores de planta sindicalizados que se formará con el 13% (trece por ciento) del salario por cuota diaria, el cual deberá retener el Patrón, así como con la aportación de una cantidad igual por parte de éste.

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

En las empresas en que el Sindicato Administrador del Contrato sea el STIRT, los patronos entregarán tanto las cantidades retenidas a los trabajadores sindicalizados, por ese concepto, como las que corresponden a la aportación del Patrón, mensualmente, dentro de la primera semana del mes siguiente, en la forma y términos que indique el Comité Nacional del Sindicato.

El retraso en la entrega de las cantidades arriba indicadas causará un interés moratorio del 8% (ocho por ciento) mensual.

En los casos en que dicho retraso ocasione la falta de pago de los beneficios derivados del fideicomiso que el STIRT tiene celebrado con el Banco Obrero, respecto del Fondo de Ahorro, el Patrón cubrirá los mismos y en este caso no se causará el interés moratorio, a que se refiere el párrafo anterior.

ARTICULO 86.—Los patronos afectos a este Contrato otorgan a sus trabajadores sindicalizados el beneficio de la jubilación, que operará conforme a las siguientes bases:

- I.—Será adicional y complementaria a los beneficios que por pensión de vejez otorga el I.M.S.S.
- II.—Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán satisfacer los siguientes requisitos:
 - a).—Ser trabajadores sindicalizados de base en una empresa concesionaria de radio o televisión.
 - b).—Haber obtenido la pensión por vejez otorgada por el I.M.S.S.
 - c).—Tener un mínimo de antigüedad de diez años cumplidos al servicio de la empresa en la que tenga su base.
 - d).—Formular su solicitud a la empresa por medio del Sindicato al que esté afiliado.
 - III.—Satisfechos los requisitos anteriores, el trabajador recibirá una renta mensual vitalicia, cuyo monto no excederá del 20% (veinte por ciento) de la base mensual.
 - IV.—El monto de la pensión mensual vitalicia se calculará de la siguiente manera:
 - a).—La base mensual será igual al último salario por cuota diaria que recibió el trabajador multiplicada por trescientos sesenta y cinco y dividido entre doce.
 - b).—La resultante obtenida en el inciso anterior, se multiplicará por el resultado de multiplicar el número de años efectivos de antigüedad por el factor .5% (punto cinco por ciento) hasta los treinta años como límite.
 - V.—El pago de la pensión mensual vitalicia se efectuará los días últimos de cada mes.
 - VI.—Sólo podrán jubilarse en cada empresa, hasta el 10% (diez por ciento) de sus trabajadores, dentro del plazo de un año.
 - VII.—La prestación a que este artículo se refiere se extingue con la muerte del trabajador.
 - VIII.—Aquellas empresas que cuenten con planes de jubilación y que cuenten con condiciones más favorables para los trabajadores, éstas prevalecerán. Si el monto fuere inferior se ajustará a lo previsto en el inciso IV; y a ningún caso, ambas prestaciones serán acumulables.

TITULO II

DISPOSICIONES ESPECIFICAS APLICABLES A LA RADIO

ARTICULO 87.—Las estaciones de radio que se establezcan a futuro en Territorio Nacional, desde el inicio de sus operaciones deberán contar por lo menos con una planta de trabajadores de base igual a la mínima existente en una estación en la misma banda y que opere en la zona en que se instale la nueva Radiodifusora.

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

ARTICULO 88.—Los locutores, operadores, grabadores, narradores, relatores de noticias, conductores de programas, animadores o reporteros que conforme a este Contrato requiera el Patrón para trabajar en la empresa o establecimiento, independientemente del lugar en que deban desarrollar el trabajo, serán proporcionados invariablemente por el Sindicato.

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

ARTICULO 89.—Los locutores tendrán una jornada contractual de cuatro horas diarias y los operadores de consola de seis horas diarias; en ambos casos la jornada se realizará durante seis días de la semana. Estas jornadas podrán ser fraccionadas en dos turnos.

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

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

ARTICULO 90.—Serán días de descanso obligatorio para los trabajadores de la Radio, además de los establecidos en el Artículo 40 de este Contrato, el día que sea el cumpleaños del trabajador y el día que señale el Sindicato para celebrar el aniversario de su constitución.

ARTICULO 91.— Cuando un trabajador no preste sus servicios durante los días de trabajo de la semana, se le pagará la parte proporcional del salario del o de los días de descanso, según el caso.

Cuando por exigencia del servicio los trabajadores sean requeridos por el Patrón para laborar en su o sus días de descanso semanal, percibirán además del salario correspondiente a dicho día, salario doble.

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

ARTICULO 92.— La distribución de la jornada de trabajo, los roles de turnos y descansos, serán propuestos por el Patrón de acuerdo con las necesidades del trabajo, debiendo ponerlos en conocimiento de los trabajado-

res y el Sindicato con cuarenta y ocho horas de anticipación, por lo menos. No entrarán en vigor los nuevos roles o cambios en la distribución de la jornada de trabajo, hasta no ser aprobados por las partes.

ARTICULO 93.— Las grabaciones de anuncios comerciales o promocionales que no siendo de carácter nacional se transmitan en la empresa, serán realizadas por sus trabajadores o por otros que deberán ser miembros del Sindicato.

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

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

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

ARTICULO 94.— En los términos del artículo 12 de este Contrato, al personal que intervenga en las transmisiones a control remoto, éstas se les liquidarán tomando como base tres veces el salario que perciban según el tabulador y el tiempo se computará desde el momento en que abandonen el local de la empresa hasta su regreso. En casos especiales, la forma de pago de los controles remotos, se resolverá económicamente entre Patrón y Sindicato, de acuerdo con las características de la transmisión.

ARTICULO 95.— Cuando la empresa requiera los servicios de un locutor miembro del Sindicato distinto del de turno, por unidad de tiempo o por obra determinada, dará aviso al trabajador y al Sindicato. El sustituto percibirá el salario como si hubiera trabajado y el que lo sustituya percibirá la remuneración correspondiente.

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

ARTICULO 96.— Los trabajadores tendrán derecho a obtener hasta cuatro permisos anuales sin goce de sueldo, que sumen en total hasta treinta días renunciables, siempre que se soliciten a la empresa por escrito y por conducta del Sindicato con 48 horas de anticipación.

ARTICULO 97.— El patrón concederá permiso con goce de sueldo al Delegado o Funcionario Sindical para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el Sindicato y no excedan en total de dieciocho días al año. Estos días no son acumulables.

ARTICULO 98.— El Patrón se obliga a descontar a los trabajadores las cuotas que determine el Sindicato y entregarlas a éste, en la forma que indique.

Artículo 99.— El Patrón proporcionará a sus trabajadores los medios necesarios para su transportación o bien les liquidará el costo de la misma en los casos siguientes:

- a).— Cuando los trabajadores deban realizar labores fuera del lugar habitual del trabajo.
- b).— Cuando el establecimiento donde se deba realizar el trabajo se encuentre fuera de la zona urbana.
- c).— Cuando su horario de entrada o salida sea antes de las 6:30 horas o después de las 22:30 horas y en este caso, se dificulte el uso de los medios normales de transporte.

En los casos en que se realicen labores fuera de la población en la que se encuentra el lugar habitual del trabajo, el Patrón pagará a los trabajadores alimentación y en su caso, el hospedaje necesario.

ARTICULO 100.— En los términos del Artículo 83 los patrones transmitirán: Hasta doce boletines diarios de carácter sindical en empresas concesionarias de estaciones de horario diurno y hasta dieciocho boletines de carácter sindical en empresas concesionarias de estaciones con horario continuo. En ambos casos la duración de dichos boletines será de treinta segundos.

El horario para la transmisión de estos boletines se hará de común acuerdo entre el Patrón y el Sindicato. Esta prestación no será acumulable.

ARTICULO 101.— Se establece el tabulador de plazas aplicables a las empresas o establecimientos de radio sujetos al Contrato, con las especialidades a continuación listadas:

- 1.—Locutor.
- 2.—Relator de Noticias.
- 3.—Reportero.
- 4.—Cronista.
- 5.—Narrador.
- 6.—Animador.
- 7.—Operador de Consola.
- 8.—Operador Grabador.
- 9.—Operador de Planta Transmisora.
- 10.—Oficial de Mantenimiento.
- 11.—Vigilante de Planta.
- 12.—Velador.
- 13.—Programador Discotecario.
- 14.—Continuista, use o no computadora.
- 15.—Oficinista.
- 16.—Telefonista.

17.—Recepcionista.

18.—Cobrador.

19.—Misceláneo.

20.—Mozo.

21.—Secretaría, excepto las señaladas en el inciso d), del artículo 17 de este Contrato. Estas especialidades se aplicarán cuando existan en las empresas o establecimientos.

TITULO III

DISPOSICIONES ESPECIFICAS APLICABLES A LA TELEVISION

ARTICULO 102.—Las estaciones de televisión que se establezcan a futuro en el Territorio Nacional, desde el inicio de sus operaciones deberán contar por lo menos con una planta de trabajadores de base igual a la mínima necesaria de una estación de su mismo tipo, ya sea de origen, repetidora, mixta o centro emisor que opere en la zona en que se instale la nueva estación.

ARTICULO 103.—Estarán sujetos al presente Contrato los trabajadores que ejecuten labores en las Empresas o Establecimientos dedicados a la televisión que realicen actividades de grabación de sonido en alambres, cinta magnética o cualquier otro sistema y en la grabación de Video en todas sus formas conocidas o por conocer, doblaje de programas, sonido, fotografía, doblaje de películas y fotografía electromagnética, así como todo sistema o procedimiento que use ondas electromagnéticas o rayo láser y todo tipo de producción y elaboración de programas.

ARTICULO 104.—Los locutores, comentaristas y cronistas que intervengan en la grabación, filmación, doblaje y transmisión de programas vivos en televisión, serán siempre miembros del Sindicato.

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

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

ARTICULO 105.—Por lo que se refiere a los comentaristas, cronistas, narradores y locutores eventuales, la prestación de los servicios se establecerá conforme a las necesidades de la empresa, con el conocimiento y aceptación previos del Sindicato.

ARTICULO 106.—En los casos de transmisión de eventos que empresa y sindicato convengan como especiales, las condiciones de la prestación del servicio para todo el personal que intervenga en los mismos, serán siempre motivo de convenio previo, por escrito, entre el Patrón y el Sindicato.

ARTICULO 107.—En caso de que se lleven a cabo modificaciones en el equipo o instalaciones, en las plantas o estudios de las estaciones de televisión, en los términos del ARTICULO 25 de este Contrato, se dará oportunidad de incurrir para que se adiestren en el manejo u operación del nuevo equipo durante un lapso de treinta días, a los trabajadores que en ese momento manejen un equipo que pueda considerarse igual o similar.

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

ARTICULO 108.—En los casos en que la empresa ordene la realización de controles remotos o trabajos en locación fuera de la ciudad donde esté ubicada la estación de televisión, los gastos de transportación, alimentación y en su caso, hospedaje y cualquier imprevisto necesario, serán hechos por el Patrón.

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

ARTICULO 109.—Las transmisiones a control remoto o trabajos ordenados por el Patrón fuera del centro de trabajo, se sujetarán a las siguientes condiciones:

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

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

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

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

ARTICULO 110.—El patrón procurará que el personal designado para laborar en los días de descanso obligatorio, vaya siendo seleccionado en forma rotatoria.

ARTICULO 111.—El patrón concederá permiso con goce de sueldo a los Delegados o Funcionarios sindicales para atender asuntos inherentes a su cargo, siempre que sean solicitados directamente por el Sindicato. En los casos de Consejos o Congresos Nacionales la solicitud deberá presentarse con ocho días de anticipación.

ARTICULO 112.— El Patrón se obliga a proporcionar los medios de transporte necesarios a los trabajadores que inicien sus labores antes de las 6:30 A.M. horas y en su caso, a conducir a sus domicilios a aquellos que terminen después de las 22:30 horas.

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

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

ARTICULO 113.— El Patrón se obliga a mantener el servicio médico, para la atención de los trabajadores en los estudios, en la ciudad de México las veinticuatro horas ininterrumpidamente. Este servicio será proporcionado por personal médico competente.

ARTICULO 114.— La transmisión de boletines sindicales a que se refiere el Artículo 83 de este Contrato, tendrá un límite de ocho diarios por canal generador de señal que opere el Patrón, con una duración máxima de treinta segundos que no serán acumulables. El horario de transmisiones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato.

ARTICULO 115.— El patrón se obliga a mantener en las estaciones el personal que sea necesario para el desempeño de las labores ordinarias dentro de la jornada de trabajo establecida y sólo por excepción, los trabajadores realizarán sus labores fuera de esa jornada y con las limitaciones que establecen este Contrato, el Reglamento y la Ley.

ARTICULO 116.— Los trabajadores encargados de las labores de vigilancia y limpieza prestarán sus servicios de acuerdo con las necesidades de la empresa y para el efecto, ésta les dará a conocer, cada semana, a través del Sindicato el horario a que quedarán sujetos para el desarrollo de su trabajo.

ARTICULO 117.— La empresa proporcionará, anualmente, a los trabajadores de escenografía, utilería, electricidad, técnicos, filsovideotecarios, editores de noticieros y ayudantes de mantenimiento, de camarógrafos, de iluminación, de microfónistas, personal de intendencia, empleados de conector y camaristas, una chamarra y dos overoles o dos batas y dos pantalones para el desempeño de sus labores.

A los trabajadores de post-producción, se les proporcionará, anualmente, dos batas para el desempeño de sus labores.

A los trabajadores de maquillaje, peinadoras y caracterización, control remoto, camarógrafos de estudio, iluminadores, camarógrafos de noticieros y ayudantes de camarógrafos de noticieros, personal de control maestro, operadores de audio, de video y videocintas, asistentes de producción, coordinadores de piva, torrimesistas y microfónistas se les proporcionará anualmente, dos overoles y dos uniformes o trajes y camisas de buena calidad, que les permitan presentarse adecuadamente, los cuales serán seleccionados de común acuerdo entre la empresa y el sindicato. A las telefonistas y recepcionistas se les proporcionarán dos uniformes o trajes de buena calidad.

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

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

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

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

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

ARTICULO 118.— El Patrón se obliga a crear y mejorar en su caso, una biblioteca técnica y de producción para servicio de los trabajadores, en el local del Sindicato de común acuerdo con éste.

ARTICULO 119.— El Patrón se obliga a proporcionar alimentación a los trabajadores cuyos turnos se prolonguen por necesidades del servicio y con autorización del Patrón, más de la jornada establecida y no puedan salir a tomar los alimentos que correspondan a dichos turnos.

El Patrón se obliga igualmente a que en caso de que no pueda proporcionar el servicio, entregará una cantidad equivalente al precio de un desayuno, comida o cena, en su caso, a cada trabajador según el lugar donde se preste el servicio.

ARTICULO 120.— El Patrón proporcionará al Sindicato locales suficientemente amplios y debidamente acondicionados para la instalación de sus oficinas, en la fuente de trabajo y en caso de no haber espacio, el Patrón y Sindicato convendrán el lugar donde deba proporcionarse.

ARTICULO 121.— Será día de descanso obligatorio para los trabajadores de la televisión, además de los establecidos en el ARTICULO 40 de este Contrato, el del aniversario de la Constitución del Sindicato, señalándose desde ahora y en forma invariable para tal efecto, el viernes de la SEMANA MAYOR de cada año.

ARTICULO 122.—Queda establecido que en los casos de productores y directores, podrán ser seleccionados libremente por el patrón pero siempre entre los miembros del Sindicato.

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

ARTICULO 123.—La jornada diaria para el personal de las estaciones de televisión, será de 40 horas a la semana. Dicha jornada podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días, la jornada será de 8 horas y cuando se realicen en 6 días la jornada será de 6:40 horas efectivas.

La jornada nocturna podrá distribuirse por las partes en cinco o seis días. Cuando la labor se desarrolle en cinco días la jornada será de 7:30 horas efectivas y cuando se realice en seis días la jornada será de 6:15 horas efectivas.

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

Para los trabajadores que presen servicios a la red de estaciones retransisoras, la jornada será fijada mediante convenio expreso entre la Empresa y el Sindicato en cada estación.

ARTICULO 124.—Cuando por exigencias del servicio los trabajadores sean requeridos para laborar en su o en sus días de descanso semanal, percibirán además del salario correspondiente a dicho o dichos días, salario doble sin que el Patrón pueda compensar tal pago con otro u otros días de descanso, ni tenga la obligación de conceder otro u otros días de descanso en sustitución.

ARTICULO 125.—Los trabajadores podrán obtener un permiso anual sin goce de sueldo hasta por quince días renunciabiles y que podrán ser fraccionables en tres periodos de cinco días cada uno, bajo las siguientes condiciones:

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

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

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

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

ARTICULO 126.—Se establece el Tabulador de Plazas Aplicables a las Empresas o Establecimientos de televisión sujetos al Contrato, con las especialidades a continuación listadas:

- 1.—Oficial Pintor
- 2.—Chofer
- 3.—Telefonista
- 4.—Oficial de Aire Acondicionado
- 5.—Oficial de Electricidad
- 6.—Operador de Telex
- 7.—Torrero
- 8.—Supervisor de Telefonistas
- 9.—Maestro de Aire Acondicionado
- 10.—Maestro de Electricidad
- 11.—Ayudante General
- 12.—Técnico Mantenimiento de Teléfonos
- 13.—Técnico Mantenimiento de Servicios Generales
- 14.—Operador de Edición
- 15.—Timbalador
- 16.—Microfonista
- 17.—Operador de Microondas
- 18.—Asistente de Continuidad
- 19.—Coordinador de Piso
- 20.—Iluminador
- 21.—Operador de audio
- 22.—Operador de video
- 23.—Switcher
- 24.—Camarógrafo
- 25.—Asistente de continuidad
- 26.—Continuista

- 27.—Responsable de continuidad
- 28.—Operador de vídeo tape
- 29.—Tornamesista
- 30.—Operador de digitales
- 31.—Ingeniero de mantenimiento
- 32.—Encargado de turno de operación y mantenimiento
- 33.—Responsable de operación y mantenimiento
- 34.—Responsable de electricidad y aire acondicionado
- 35.—Ayudante de montaje
- 36.—Ayudante de utilería
- 37.—Montador
- 38.—Almacenista de servicios de producción
- 39.—Almacenista de servicios administrativos
- 40.—Oficial de carpintería
- 41.—Utilero
- 42.—Maestro pintor
- 43.—Realizador
- 44.—Maquillista
- 45.—Chofer de control remoto
- 46.—Maestro carpintero
- 47.—Ayudante de escenografía
- 48.—Encargado turno taller
- 49.—Responsable taller
- 50.—Escenógrafo
- 51.—Dirigido de arte
- 52.—Asistente de producción
- 53.—Editor de noticieros
- 54.—Redactor
- 55.—Asistente de información a corresponsales
- 56.—Asistente de camarógrafo
- 57.—Productor reportaje
- 58.—Coordinador producción
- 59.—Traductor
- 60.—Encargado corresponsales
- 61.—Registro de material
- 62.—Locutor
- 63.—Ayudante técnico
- 64.—Operador de transmisor
- 65.—Operador técnico
- 66.—Servicios
- 67.—Operador mantenimiento
- 68.—Responsable de continuidad
- 69.—Operador de transmisor y mantenimiento
- 70.—Encargado técnico
- 71.—Afanadora
- 72.—Mozo
- 73.—Ayudante de almacenista
- 74.—Mensajero
- 75.—Archivista
- 76.—Capturista
- 77.—Carnicero, lequero, pastelero, ayudante, auxiliar de cocina, cocinero
- 78.—Mecanógrafa
- 79.—Recepcionista
- 80.—Secretaria
- 81.—Codificador
- 82.—Cocinero
- 83.—Encargado de captura
- 84.—Encargado de almacén
- 85.—Dibujante

Las plazas listadas, solamente serán ocupadas cuando sean necesarias a juicio de las partes.