

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

“EL TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS Y SU REGULACION JURIDICA”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE CUELLAR MENDOZA
CON ASESORAMIENTO DE LA MAESTRA
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES JORGE CUELLAR CUELLAR
Y CONSUELO MENDOZA DE CUELLAR, POR
HABERME DADO LA VIDA Y POR ESPERAR
ME TODO MI TIEMPO DE ESTUDIOS Y CON-
SEJOS PARA LA ELABORACION DE LA PRE-
SENTE TESIS.

A MI ESPOSA, A MIS HIJOS Y HERMANOS,
AGRADECIENDO LOS MOMENTOS QUE HEMOS
VIVIDO JUNTOS, TODO ESTE TIEMPO Y HABER
LLEGADO JUNTOS A ESTE LOGRO.

AL DESPACHO, Y AL TITULAR DE "J I. FERNANDEZ
Y ASOCIADOS", S. C., ASI COMO, A MIS DEMAS
COMPAÑEROS DE TRABAJO, POR SU APOYO Y
COMPRESION A MIS LOGROS.

AL DESPACHO "MARVAN, MUÑOZ Y GONZALEZ
LARRAZOLO", S. C., Y MUY EN ESPECIAL AL
LIC. ROBERTO MUÑOZ RAMON, POR SU GRAN
APOYO A CONTINUAR ESTUDIANDO Y
SUPERACION PERSONAL, ASI COMO A MI
ESTIMADO AMIGO LIC. MANUEL MARVAN
LABORDE

ESTA TESIS FUE DESARROLLADA EN EL
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA DIRECCION
DE SU TITULAR EL C DR GUILLERMO HORI
ROBAIN Y CON LA COLABORACION DE LA LIC.
MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

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

Fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que después de los intentos fallidos plasmados en las Constituciones anteriores a la del año de 1917, que por primera vez consigno los principios del derecho del trabajo, que posteriormente en el mes de Mayo de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo, misma que vino a precisar, interpretar y regular el artículo 123 en su apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir del año 1931 la Ley Federal del Trabajo, en una forma muy somera regulaba a los trabajadores denominados Actores y Músicos, pero fue hasta el año de 1970 que en un apartado especial y precisamente en el capítulo XI, en sus artículos 304,305,306,307,308,309, y 310, precisa los derechos y obligaciones que disfrutaban los Actores y Músicos frente a sus patrones, así como las condiciones de trabajo mínimas con que se contratan.

En la actualidad los Trabajadores denominados Actores y Músicos, al contratarse con un "Patrón", éste trata de darle un enfoque de índole Civil y Mercantil y no de un contrato de trabajo, que es el más idóneo para precisar las condiciones de trabajo con las que se regulan este tipo de trabajadores con personas Físicas o Morales. Ya que " el Patrón" al requerir este tipo de servicios lo realizan a través de un contrato de "Exclusividad" con la finalidad de disfrazar una auténtica relación jurídica laboral, ahorrándose las prestaciones secundarias derivadas de un contrato de trabajo tales como la Inscripción afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fomento a la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, así como el pago de Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo y Prima de Antigüedad.

La finalidad de la presente obra es la de demostrar con principios fundados de Hecho y de Derecho que la relación y contratación entre los trabajadores denominados

Actores y Músicos y el Patrón es de índole Jurídica Laboral y no de materia Mercantil, además de demostrar que la “Exclusividad” en México no existe ya que sería una figura Jurídica anticonstitucional y nos remontaría a nuestra historia laboral en la etapa de la esclavitud la cual se encuentra prohibida por nuestro marco Jurídico principal que es la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

Básicamente se demostrará que derivado de la prestación de sus servicios y por su propia naturaleza los Trabajadores, Actores y Músicos, el vínculo de contratación que los une frente a otra persona física o moral es única y exclusivamente una relación de trabajo

CAPITULO PRIMERO

I.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios de derecho del trabajo sólo pueden ser aquellos que se encuentran previamente establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo; como la interpretación y aplicación del derecho debe ser de una manera muy exacta, esta no acepta vicios de “Como queramos, y como debería ser el derecho”. Por lo que estos principios no pueden ser violados.

Estos se clasifican en dos categorías:

a.-) Los constitucionales, son aquellos que están reconocidos por nuestra Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

Actores y Músicos y el Patrón es de índole Jurídica Laboral y no de materia Mercantil, además de demostrar que la “**Exclusividad**” en México no existe ya que sería una figura Jurídica anticonstitucional y nos remontaría a nuestra historia laboral en la etapa de la esclavitud la cual se encuentra prohibida por nuestro marco Jurídico principal que es la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos

Básicamente se demostrará que derivado de la prestación de sus servicios y por su propia naturaleza los Trabajadores, Actores y Músicos, el vínculo de contratación que los une frente a otra persona física o moral es única y exclusivamente una relación de trabajo

CAPITULO PRIMERO

I.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios de derecho del trabajo sólo pueden ser aquellos que se encuentran previamente establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo; como la interpretación y aplicación del derecho debe ser de una manera muy exacta, esta no acepta vicios de “Como queramos, y como debería ser el derecho”. Por lo que estos principios no pueden ser violados.

Estos se clasifican en dos categorías:

a.-) Los constitucionales, son aquellos que están reconocidos por nuestra Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

b.-) Los ordinarios, son los admitidos por las Leyes complementarias de los principios de nuestra Constitución, ya que tiene una idea de justicia por lo que se considera que las normas laborales tienen un doble fundamento ideológico que en primer término es el plano abstracto que se fundamenta en la justicia y con ella se coloca fuera del tiempo y del espacio, visualizando al hombre dentro de una sociedad. Y en segundo plano es la justicia social que se formaliza en las reglas y declaraciones establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De lo anterior, se puede definir al derecho individual de trabajo, como una conducta de normas que regulan armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la terminación, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, así como, los beneficios alcanzados durante su desarrollo.

Estos principios tienen como finalidad establecer un ordenamiento Jurídico laboral encaminado a la previsión social, para llevar una relación laboral armónica y de acorde a su presentación histórica podemos clasificarlos de la siguiente forma:

- 1º. Principio de preeminencia
- 2º. Principio de dignidad
- 3º. Principio de vitalidad
- 4º. Principio de libertad
- 5º. Principio de dotación
- 6º. Principio de igualdad
- 7º. Principio de desigualdad
- 8º. Principio de nivelación
- 9º. Principio de producción
- 10º. Principio de protección.

El principio de preeminencia, consiste en tomar al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo como una persona digna que cuenta con inteligencia, voluntad y con una finalidad trazada por sí misma para cumplir una relación Jurídico Laboral, leal y que sus principios no puedan ser violentados por una relación de trabajo por una decisión arbitraria o caprichosa, y no poder llevar a cabo una decisión.

Ya que en una relación de trabajo ambas partes tienen como finalidad que esa relación es la empresa para un bien personal comunitario social y de productividad colectiva, en la que ambas partes se benefician mutuamente

El principio de vitalidad, significa dar oportunidad a toda persona sin ninguna distinción, de ganarse la vida mediante un trabajo, para que el trabajador mediante una retribución pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, con condiciones que defiendan la vida y salud del trabajador y establece procedimientos para la subsistencia del trabajador, cuando sea incapaz de sostenerse asimismo y a su familia, con la posibilidad de desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano.

El principio de libertad, se remite a que el trabajador y el patrón puedan asociarse y elegir libremente su ocupación, siempre y cuando sean lícitos, además de afiliarse al Sindicato que mejor le parezca para la mejor defensa de sus intereses, así como la de contratarse en el horario, categoría, salario, que mejor le convenga, y para el Patrón que el elija, y principalmente de tener la plena libertad de cómo disfrutar su salario y gastarlo en la forma que mejor le parezca.

El principio de dotación, es la retribución al trabajo, de tal manera que le permita al trabajador tener acceso a la propiedad.

El principio de igualdad, trata de equiparar a los patrones y trabajadores, desde un punto de vista de que los trabajadores son iguales entre sí, es decir que son personas humanas e invariantes de *inteligencia* y *voluntad*, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132 fracción VI establece "Que el patrón debe guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de

Constitución en su Artículo IV dispone que “el varón y la mujer son iguales ante la Ley”, tomando en cuenta esa igualdad esencial asimilamos que no puede establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, resumiendo y tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo, “para trabajo igual debe de corresponder un salario igual, tal y como ha quedado precisado en la fracción XI del Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de desigualdad, tiene como finalidad distinguir a los patrones y trabajadores y a estos entre sí, desde el punto de vista que son desigualdades, sin olvidar la igualdad fundamental existente entre los patrones y trabajadores, tomando en consideración que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con todos y cada uno de los medios de producción y capital, son condiciones nulas y no obligan a los contratantes aún cuando el trabajador por necesidad les convenga en el contrato, aquellas que impliquen renuncia a los derechos que les otorga la Constitución y sus leyes reglamentarias (Artículo 123 apartado A Constitucional).

El principio de nivelación, significa equilibrar las fuerzas de las bases sociales.

El principio de producción, tiene como objetivo promover el desarrollo de la producción, mediante la coordinación y que ésta no puede ser interrumpida por actos de violencia o indisciplina, si no buscar los medios para un mejor rendimiento del trabajador.

Por último, **el principio de protección**, que va encaminado de acuerdo a la tabla de los postulados básicos aceptados y dentro de los límites de proteger al trabajador, respecto y contra de los peligros que se desarrollan dentro de la ejecución del trabajo, es decir, que estas prestaciones se encuentran configuradas más vigorosamente en la fracción XXVII del Artículo 123 apartado A de la Constitución, que consagra la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consagradas en las normas de trabajo, así como el Artículo 5º de la Ley

Federal del Trabajo, consagra que las condiciones de trabajo jamás podrán ser inferiores a las pre-establecidas en dicha Ley, y en caso de duda del juzgador en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Analizando como nace y como debe establecerse una relación de trabajo llegamos a la conclusión que los anteriores principios son elementos necesarios e indispensables que deben contener una relación Jurídica de carácter Político Laboral, enfocado a obtener una mejor previsión social y una mejor armonía de la relación de trabajo entre los Trabajadores y los Patrones; principios que se establecieron desde la promulgación de la Constitución Política en su artículo 123 apartado A y debidamente reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

1.2 ANTECEDENTES JURIDICOS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES

Dentro de la relatividad de los conceptos como son admitir la existencia de un contrato de trabajo por una parte y los ordenamientos especiales por la otra, por cuanto pareciera que los ordenamientos no presentaran particularidad y están regidos por una norma genérica aplicable a todo ellos, mientras que para los segundos su singularidad es tan manifiesta que deben estar necesariamente regulados por ordenamientos especiales; corresponde expresar que la diferenciación, dentro del derecho del trabajo esta dada por la profesionalidad, esto es, por la diversidad de actividades propias del trabajo o de la relación laboral contratada.

Ahora bien, existen situaciones tan particulares, que a pesar de haber sido reguladas normativamente sus características se presentan tan confusas en cuanto a la

calificación contractual, que entonces se pone en duda si en verdad constituyen un contrato de trabajo y otro tipo de relación(1).

El Dr. Nestor de Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo, argumenta que el derecho especial, modera el derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados, es decir, que el derecho especial o de trabajadores que realizan una actividad especial regulada por la Ley Federal del Trabajo, su tendencia no es desvirtuar lo establecido por la Legislación laboral, que se concreta a una comunidad en general.

Para el Dr. José Dávalos Morales los trabajos especiales se introdujeron en el año de 1970 a la Legislación Laboral, por la expansibilidad del derecho del trabajo se formó el título para trabajos especiales, rescatando de la legislación mercantil, algunos tipos de contratación que dada su naturaleza tenían que ser incorporados al régimen laboral ya que contaban con elementos esenciales de una relación de trabajo, por lo que a partir de ese año tuvieron que incorporar a la Legislación Laboral (2).

(1)MUÑOZ Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo Tomo I,- Editorial Porrúa México. 1976, p.p.113 a 145.

(2)DE BUEN LOZANO nestor.- Derecho del Trabajo.- T.I Cuarta. Edición. Porrúa, México, 1981. p 16.

Asimismo, el 1º. De Mayo de 1970, se incorporaron a la Legislación laboral los trabajadores de confianza, perfeccionando solamente su relación jurídica laboral, ya que en la Legislación laboral de 1931, ya se encontraban inscritos a la misma, de igual forma en 1970, se incorporaron a la Legislación Laboral los especialistas de los autotransportes, maniobristas de servicio público en zona federal, agentes de comercio y similares, deportistas profesionales, los actores y músicos, trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

Posteriormente, el 30 de Diciembre de 1977, se incorporaron como trabajos especiales, el de los Médicos Residentes en período de adiestramiento, por último se incorporaron a éstos trabajos especiales el 20 de Octubre de 1980, el de los trabajadores de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Con lo anteriormente expuesto por el Jurista José Davalos, establece particularmente él porque de esta denominación de Trabajos Especiales, exponiéndolos en dos razonamientos:

1.- Que no debe pensarse, que el Derecho Especial, va en contra de lo dispuesto por el Derecho Común del Trabajo, sino que solamente se establecen especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio y que en su mayoría benefician al trabajador en la jornada de trabajo, los descansos, los salarios y en general lo tocante a duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

2.- Establece que en los diferentes trabajos especiales, se notará que existen condiciones de trabajo que no se mencionan; pero que no se piense que la Ley no las regula, sino que se aplican supletoriamente las disposiciones generales conferidas a los trabajadores comunes.

Tomando como base lo anteriormente expuesto, de los autores que se han mencionado deducimos que este tipo de trabajadores especiales estuvo regulados por las legislaciones civil y mercantil, pero en la medida que se ha avanzado y perfeccionado nuestra Ley Laboral, los legisladores desde 1970 se dieron cuenta que estos tipos de trabajadores no podían seguir siendo tomados en cuenta como una relación de tipo de contrato civil o mercantil, sino que, ese tipo de relación no podía ser otra cosa que una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado y que de acuerdo a su profesión u oficio, estos deberán de ser regulado por nuestra Ley Laboral en su Capítulo especial por la misma naturaleza de la prestación y desarrollo de sus servicios. Por lo que a partir de 1970, estos trabajadores especiales pasarán de ser de un simple contrato civil o mercantil a una relación laboral (3)

I.3 CONTRATO DE TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS

De conformidad con lo dispuesto por el capítulo XI del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, fundamentalmente en el Artículo 304 del mencionado ordenamiento legal, se establece que las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use, son trabajadores, por lo que cualquier contrato celebrado entre una persona dedicada a tal actividad independientemente del nombre o denominación que se pretenda dar, tendrá el carácter de un contrato de trabajo.

(3) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, Edición, 1982, p. 313

Los contratos de trabajo de los actores y músicos deberán de cubrir los siguientes elementos esenciales:

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones (Artículo 305 de la Ley Federal del Trabajo).

Sin ser aplicable la disposición obtenida en el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en donde establece que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. (Artículo 306 de la Ley Federal del Trabajo).

No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones o de la de los trabajadores actores y músicos. (Artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo).

Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos, fuera de la República, deberán de observarse las normas que establece el Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

I.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a).- Los requisitos señalados en el Artículo 25.

b).- Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, será por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que se le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c).- Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en el lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

d).- Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución Bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV.- El escrito deberá ser revisado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V.- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Además para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 28, las disposiciones siguientes:

I.- Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25%, por lo menos; deberá garantizarse el pasaje de ida y de regreso. (Artículo 308 de la Ley Federal del Trabajo).

La prestación del servicio, dentro de la República Mexicana, en lugar diverso de residencia del trabajador, actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en lo que sean aplicables a lo establecido en el Artículo 308, párrafo I y II, en donde en su párrafo I enuncia “deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25%, por lo menos; y en su fracción II establece que deberá de garantizarse el pasaje de ida y de regreso.

Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera los patrones estaban obligados a proporcionar a los trabajadores, actores y músicos, camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio, obligación que debe cumplir el patrón fundado en el (Artículo 310 de la Ley Federal de Trabajo).

Lo anteriormente establecido, son los elementos esenciales que requiere un contrato de trabajo de los actores y músicos, ya que los mismos emanan de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad a lo dispuesto por el Artículo 784 del mencionado ordenamiento legal; establece que el patrón, tiene la obligación legal de conservar la documentación relativa a la relación laboral, bajo el apercibimiento de que de no presentar los documentos tales, como recibos de pago y tarjetas de asistencia, se

presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponden al patrón probar su dicho cuando exista alguna controversia en una posible litis establecida en un juicio futuro laboral.

Con lo antes expuesto, queremos decir que independientemente de la existencia o no de documentos, trabajo es la persona física que presta a otra física o moral, trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión y oficio, ya que no es la etiqueta que el patrón le quiera poner a un trabajador, tal como: prestador de servicios, persona contratada por honorarios, comisionista; si no que es la prestación propia de un servicio, que por naturaleza propia es la que dan los patrones a un determinado trabajador prestador de un servicio personal subordinado.

I.4 LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo vigente en su título primero y precisados en el los Artículos, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, establece los sujetos que conforman una relación de trabajo, aprobando que de las Leyes respectivas y los tratados celebrados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de su vigencia.

Reconoce como primer sujeto al patrón, como una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores que pueden ser a través de una empresa o establecimiento denominándola como la unidad económica de producción o distribución de bienes y 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, obligándola a capacitar a sus trabajadores así como de emplear en un 90% a trabajadores mexicanos.

Define al trabajador como el otro sujeto de una relación de trabajo, como una persona física que presta a otra físico moral, un trabajo personal subordinado entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Indirectamente entre estos dos sujetos fundamentales de una relación de trabajo intervienen categoría de trabajador como es el de confianza mismo que requiere para tal clasificación de la naturaleza propias de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización en su carácter de general.

Existen los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración de una empresa o establecimiento, reconociéndolos como representantes del patrón quien tal concepto puede obligar a su representada en sus relaciones con sus trabajadores.

Así mismo la Legislación Laboral reconoce al **INTERMEDIARIO** como una persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón mismas que no le quitan la responsabilidad de las obligaciones que deriven de la Ley de la Materia y los servicios prestados al patrón que se beneficie con la mano de obra de un trabajador.

Es muy importante señalar que todos los actos y actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Con lo anteriormente expuesto y adentrándonos al tema principal de esta obra a continuación se señalan las personas que intervienen en la relación de trabajo, que se anuncian en el Capítulo XI de la Ley Federal del Trabajo como uno de los trabajos especiales denominados Trabajadores, Actores y Músicos.

Principalmente se pueden clasificar en dos personas:

1. - Como primer sujeto es el patrón que puede ser una Sociedad Mercantil o persona física, debidamente constituida de conformidad con las leyes de la República Mexicana, cuyo objeto principal es la producción, distribución, representación, compra venta, arrendamiento y el comercio en general de eventos y programas para radio, televisión, teatro, cine, centros nocturnos o de variedades, circos, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada su voz o la música y cualquiera que sea el procedimiento que se use.

2. - Como segundo y último sujeto, es la persona física que presta a otra física o moral, en trabajo personal subordinado, que es de toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión y oficio.

Esta persona física presta su servicio como artista o músico a otra persona física o moral en eventos y programas para radio, televisión, teatro, cine, centros nocturnos o de variedades, circos, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música y cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Como ha quedado precisado de quienes son los sujetos de esta relación de trabajo, en nuestro país existen fundamentalmente los grupos o cadenas televisoras, los cuales en su gran número abarcan en un 70% este tipo de relaciones de trabajo entre patrón o patrones y actores y músicos, ya que son dueños de la televisión, teatros, radio, centros nocturnos y cines, dejando en manos de patrones de menor importancia y menor liquidez, actores y artistas de segunda o de tercera categoría que inclusive es tan mal la situación económica que se despreocupan por regularizar estas relaciones jurídico laboral, pasándose por alto todos los preceptos anteriormente invocados, establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Los patrones a que nos referimos tienen el control del 70% de los artistas y músicos para evitar esta relación a toda costa, tratan de disfrazar mediante contratos que no tienen nada que ver con una relación de trabajo, pretendiendo hacer dicha relación de carácter civil (4).

(4) Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Alco S.A Cuarta Edición. México. 1997 p.p. 19.93.259.

CAPITULO SEGUNDO

II.1 LA PRESTACION DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Para poder definir lo que es una prestación del servicio subordinado, tenemos que remontarnos a los antecedentes, para que de una forma más acertada explicar lo que se entiende por este concepto; mismo que se encuentra regulado por el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo; donde establece: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

El día 28 de Agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo que tendría su vigencia en todo el territorio nacional, mismas que definió a la subordinación en dos aspectos: la primera de Dirección y la segunda de Dependencia; en la dirección debía de referirse a la subordinación técnica que el trabajador está obligado a seguir los lineamientos y órdenes que señalará el Patrón para la ejecución del trabajo; y la dependencia expresaba la subordinación económica del Trabajador al Patrón, así como, a efectuar y llevar a cabo las órdenes que se le dieran en todo lo concerniente al trabajo contratado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación acogió la doctrina mencionada y sostuvo esa distinción entre dirección y dependencia, los cuales no fueron correctos porque en ocasiones se presentaba la existencia de la relación de trabajo, sin que el trabajador dependiera económicamente del patrón, por ejemplo, el taxista que maneja sin la supervisión de nadie.

Fue así, que por las razones anteriores, la doctrina y la jurisprudencia, a partir del año de 1944, cambiaron de criterio y se unificaron en el sentido de considerar como sinónimos los términos de dirección y dependencia con el significado “Uniforme” de subordinación jurídica del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado.

Desde ese momento, la Ley Federal del Trabajo vigente, para designar la nota característica que nos ocupa, utiliza invariablemente el término de subordinación.

“La característica fundamental que designe el contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es que se refiere a la subordinación...” Ejecutoria dictada por la 4ª. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 4760/1960, promovido por REX APPLGATE. “El concepto de relación individual de trabajo incluye el término de subordinación para designar las relaciones por el Derecho del Trabajo de los que se encuentran regulados por otros ordenamientos jurídicos”. “Exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo” (5).

Ejecutoria dictada por la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 19 de enero de 1935, en el juicio de amparo No 3048/25/2ª entablado por GOMEZ OCHOA Y Cía.

Ejecutoria dictada por la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 16 de agosto de 1944, Toca 2054/44/2ª. JUAN VILLANUEVA; 20 de Octubre de 1944, Toca 1690/43/2ª. IGNACIO REYNOSO; 24 de Noviembre de 1944, Toca 5527/44/1ª ANTONIO GONGORA PARDENILLA.

(5)MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1966, p. 485.

El otro elemento esencial de la definición es que esa subordinación establecida debe de ser esencialmente personal, o en una forma más clara de interpretación, es el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación. Ya que si se trata de un trabajo que se pueda desempeñar personalmente por el obligado o por una persona distinta en una presentación, estaríamos hablando de una actividad laboral no regulada por nuestra rama jurídica que es el derecho del trabajo, sino por un ordenamiento jurídico distinto.

El tercer elemento esencial, para la existencia de un servicio personal subordinado es que una vez establecidos lo que es una subordinación personal, esencialmente debe existir una REMUNERACION.

Ya que nuestro referido Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su último renglón establece que este trabajo personal subordinado a una persona física o moral, debe compensarse “mediante el pago de un salario”.

Analizando este elemento esencial, nuestra Ley Federal del Trabajo, faculta al trabajador para rescindir una relación de trabajo por causas imputables al patrón con la consecuente responsabilidad de pagar al trabajador tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios cumplidos, doce días de salario por cada año por concepto de prima de antigüedad el doble del salario mínimo vigente si el salario del trabajador excede de esa cantidad, salarios caídos y además sus prestaciones, como son Vacaciones, Aguinaldo, siempre y cuando acredite su causal, entre estos pudiera ser originados por la demora en el pago o el no pagar los salarios al trabajador que puede ocasionar para el empleado la rescisión referida.

Aún con lo anteriormente expuesto hoy por hoy, los patrones no reconocen o mejor dicho no quieren reconocer, que una relación de trabajo existe por la naturaleza propia del desarrollo de una actividad de trabajo, y no así el calificativo que el patrón quiere darles; principalmente para evitar las prestaciones primarias y

secundarias derivadas de un contrato y o relación de trabajo mismas que han quedado precisadas en el cuerpo de la presente obra dándoles un calificativo de comisionistas, asesor, por honorarios, técnico mercantil, asimilado a salarios y demás calificativos e invenciones de figuras jurídicas no reguladas por el derecho consecuentemente estas no existen.

Es aplicable en la especie la tesis Jurisprudencial por la 4ª sala de la suprema corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcribe.

1597 RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.- De conformidad con el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo que permite distinguirla de otra relación jurídica es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza del obrero de acuerdo con la Ley o el contrato.

Amparo directo 3345/1974. Pedro Adolfo Pelayo Alarcón, Octubre 18 de 1974. 5 votos Ponente Ntro. Salvador Mondragón Guerra, 1ª Sala Séptima Epoca. Volumen 70, Quinta parte, pag. 35.

II.2 CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS.

No fue únicamente la situación Política en que se encontraba la Nueva España, lo que llevó a los Insurgentes a luchar por la Independencia, sino que también influyo la condición económica y el anhelo de un mejoramiento cultural y social de los habitantes.

A partir de la consumación de la Independencia, los actores y músicos, toman conciencia de su papel, creando Instituciones que mantendrán latente la enseñanza y la difusión de la música y la cultura.

Lucas Alamán, ministro de relaciones, hombre culto, protegió e impulsó sus proyectos, siendo estos, la publicación de sus elementos de música (1823) y la organización de la primera sociedad Filarmónica (1824), presentando al Ejecutivo de la Nación junto con José Mariano Elizaga, las siguientes proposiciones:

A).- Organizar, bajo el patrocinio y dirección de la sociedad Filarmónica, un coro y una orquesta sinfónica, los cuales conjuntos se pondrían al servicio de los conventos, de las catedrales y de la iglesia, a cambio de una pequeña contribución que se destinara al pago del sueldo del personal y el remate al sosteniente de la sociedad filarmónica.

B).- La segunda implicaba la realización de sus conciertos mensuales ejecutados por la orquesta y por los coros, cuyo producto también se destinaría, cubriendo los gastos, al sostenimiento de la sociedad filarmónica.

C).- La tercera se encaminaba a la fundación de una imprenta de música profana, de la cual carecía el país, destinándose las utilidades al sostenimiento de la propia sociedad.

Proyectos que le fueron negados por el gobierno. No obstante el propio, Elizaga costearía todos los gastos pero, de su propio peculio.

Con los antecedentes expuestos, son con la finalidad de demostrar que los actores y músicos, no contaban con una legislación que los rigiera y protegiera, puesto que solamente se encontraban a las ordenes del gobierno y de la clase económicamente fuerte a los cuales no se les podía exigir un salario ya que deberían de acatar a lo que estos les proporcionaban.

Fue así, que nuestra legislación Mexicana, a través de su Constitución Política, que se han presentado en su historia estableció las normas mínimas para poder desarrollar y distinguir una relación laboral (6).

Tomando en cuenta las características de trabajo de los actores y músicos, que se han expuesto en este Capítulo, y muy en especial en base a la legislación del derecho de autor a este tipo de trabajadores se les hacen firmar contratos en donde se les obliga que durante la vigencia de su contrato al realizar sus actuaciones y/o interpretaciones de voz o de imagen ya sea en vivo o en grabación de audio y/o vídeo, en producción cinematográfica, de fonogramas, de obras teatrales, en prestaciones personales y en general, a prestar sus servicios profesionales de actuación o interpretaciones artísticas en forma UNICA Y EXCLUSIVA, para determinado patrón o en beneficio de los terceros, a los que éste haya autorizado previamente y de manera expresa en la República Mexicana, o en cualquier parte del mundo.

Se ha mencionado que éste tipo de contratación la han tratado de establecer en base a la legislación de los derechos de autor llamados de EXCLUSIVIDAD, para así disfrazar lo que es una relación de trabajo auténtica.

Por si fuera poco, a través de ese contrato de EXCLUSIVIDAD, obligan a los actores y músicos, a reconocer que el "Patrón" tiene la facultad de utilizar comercialmente o no, dentro y fuera del Territorio Nacional, todas aquellas grabaciones, programas, fonogramas, cintas magnetofónicas o cualquier otro medio conocido o por conocerse donde haya quedado fija en un soporte material la voz y/o la imagen de la actora comprendido dicha utilización tanto a las prestaciones personales, interpretaciones, grabaciones en audio y/o vídeo, aquellas actuaciones donde los actores y músicos hayan intervenido, en forma individual o en conjunto con otro u otros artistas.

(6) ESTRADA Julio.- La Música de México.- T. I Historia.- 3. Período de la Independencia a la Revolución.- U.N.A.M.-184.- p.p. 19-20

Consideramos que esto no es otra cosa que una esclavitud modernizada ya que obligan a los actores y músicos a estar a su disposición para que a un llamado acudan y realicen en el tiempo y lugar determinado, que el patrón les indica así como, de las modalidades en que se deben presentar, el cuidado de estética personal, como ellos se lo indican, el tener que dejar crecer la barba, el pelo o viceversa, tenerse que quitar barba o pelo, por deseos del patrón, tenemos entendido que la esclavitud fue abolida el 10 de Diciembre de 1810, en la Ciudad de Guadalajara en donde se estableció que todos los dueños de esclavos debieron darles la libertad dentro del término de diez días, o pena de muerte.

Haciendo conciencia de lo establecido el 10 de Diciembre de 1810 y en la actualidad, tal parece que esos diez días no han pasado, ya que, en este tiempo los contratos llamados de EXCLUSIVIDAD, se interpretan casi en todas sus Cláusulas como una esclavitud que en ocasiones hasta contribución de tributos los actores y músicos deben pagar.

II.3.- EL AMBITO JURIDICO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO DE LOS ACTORES Y MUSICOS.

Como lo precisa nuestra Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XI y precisamente en el Artículo 304 de la Ley Federal del Trabajo, fue hasta 1970 en donde se incorporó a nuestra Ley Laboral entre otras especializaciones, la de los actores y músicos.

Con esta incorporación, de este Capítulo queda muy claro que los actores y músicos en su ámbito jurídico quedan comprendidos como una relación de trabajo, regulada por la Ley Federal del Trabajo. Mas sin embargo y por así convenir a sus intereses, los patrones que contratan este tipo de servicios tratan más bien de dar un giro a esta relación jurídica, como un contrato civil con el fin de no pagar a estos

trabajadores todas y cada una de las prestaciones, que por ministerio de Ley están obligados a entregarles a sus trabajadores, tales como, el pago de vacaciones conforme a lo establecido por el Artículo 76; prima vacacional conforme a lo establecido por el Artículo 80; aguinaldo conforme a lo establecido por el Artículo 87; jornada de trabajo conforme a lo establecido por los Artículos 162 y 485; indemnizaciones conforme a lo establecido por los artículos 50 y 51 todos estos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, así como, su reglamentación complementaria, tales como Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Sistema de Ahorro para el Retiro, entre otras.

Analizando el ámbito jurídico que hasta esta fecha en que se desarrollan los actores y músicos, han prestado sus servicios a través de un contrato civil de “EXCLUSIVIDAD”, en donde causa risa el contenido de esas cláusulas que se contienen en ese tipo de contratos, los cuales y de acuerdo al capitulado presentados en esta tesis, más adelante se analizarán en forma exacta haciendo notar las cláusulas a las que me refiero en las líneas que anteceden, y ustedes comprenderán después de este análisis el porque nos referimos a la palabra risa.

Estos tipos de Contratos han tenido hasta estas fechas un éxito, solo para los patrones porque se han estado ahorrando una gran cantidad de dinero tanto en prestaciones como en impuestos, ya que la clase que presta este tipo de servicios y por la necesidad de trabajar no había puesto en alto las violaciones que han venido sufriendo en sus garantías individuales, derechos humanos y primordialmente la calidad o categorías de igualdad como ser humano.

Las personas que prestan este tipo de servicios están intentando a través del derecho cambiar este tipo de contratación, pero como las opciones en donde pueden desarrollar sus servicios en nuestro país primordialmente son dos: que es Televisa y TV Azteca por lo que en los intentos para que los reconozcan como trabajadores ha sido obstaculizados por estas personas.

Aún con las crisis Económicas, Éticas y Morales que ha sufrido nuestro país en los últimos años, nuestra Legislación ha ido modernizando, colegiando y actualizando al Poder Judicial de la Federación, por lo que se ha avanzado al resolver este tipo de problemas que nunca habían sido requeridos.

Con hechos fehacientes precisados en la presente obra demostramos que la relación Jurídica que existe entre los Trabajadores denominados Actores y Músicos y su patrón es única y exclusivamente una relación y/o Contrato Individual de Trabajo, con las limitaciones y atributos que la Ley Federal del Trabajo establece en su Capítulo XI en los Artículos 304, 305, 306, 307, 308, 309 y 310.

La Autoridad Competente para conocer de este tipo de controversias es la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje misma que por su reglamentación interna y por el objeto social que desarrollan las diferentes empresas de nuestro país se desmembra en Juntas Especiales y en este caso la que le pone solución a este tipo de controversias es la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como Autoridad de alzada para que dado el caso en que alguna de las partes sientan afectadas sus Garantías Individuales o Procesales, existen los Tribunales Colegiados de Circuito así como los Juzgados de Distrito ambos en Materia Laboral y por último existe la Suprema Corte de Justicia de la Nación que es la única facultada para resolver de la Contradicción de Tesis que surjan entre uno y otro Colegiado de Circuito.

II.4 PATRONES Y CENTROS DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LOS ACTORES Y MUSICOS.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo décimo establece “PATRON”, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios

trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel será también de estos”. De estas líneas se desprende para nuestra legislación laboral lo que se entiende como patrón, por lo que en nuestro caso concreto podemos decir: “Que el patrón es aquella persona física o moral que contrata a otra persona física para desempeñar un trabajo personal subordinado, mediante el desempeño de la prestación del servicio de los actores y músicos y el pago de un salario o alguna remuneración económica.

Los actores y músicos tienen como finalidad la de desarrollar en el lugar y hora que le señale su patrón, la actividad de realizar sus actuaciones y/o interpretaciones de voz o de imagen ya sea en vivo o en grabación de audio y/o vídeo, en producción cinematográfica, de fonogramas de obras teatrales, en presentaciones personales o interpretaciones artísticas en forma única y exclusiva en beneficio del patrón o en beneficio de algún tercero, a los que este haya autorizado previamente y de manera expresa antes del desarrollo de la prestación de ese servicio personal subordinado. Dentro de la República Mexicana o en cualquier parte del mundo, en lugares como son: Centros Nocturnos, Presentaciones personales, Palenques, Eventos Sociales, Teatros, Cines, Centros de Variedad, Circos, Radio y Televisión, Salas de Doblaje y Grabación o en cualquier otro local.

II.5 SALARIOS, JORNADA DE TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 82 y 83, señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o precio alzado o de cualquier otra manera. En su Artículo 84 establece que ese salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, Percepciones, Habitación, Primas, Comisiones, Prestaciones en

Especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo.

En los contratos de trabajo de los actores y músicos los salarios previamente pactados entre las partes, sufren algunos cambios cuando estos prestan sus servicios fuera de la República Mexicana y son los siguientes:

La Ley General de Población en sus Artículos 79 y 138 nos señala: “En la emigración individual de trabajadores mexicanos a la salida del país acreditaran tener un contrato de trabajo por tiempo obligatorio, que este autorizado por las autoridades laborales y el cónsul del país donde se prestara el servicio y que tendrán salarios suficientes para satisfacer todas sus necesidades.

Los actores y músicos por la naturaleza propia de su trabajo gran parte de su profesión la desarrollan fuera de nuestro país por lo que tendrán que requerir permisos de acuerdo a los tratados internacionales para la realización de su trabajo.

CONCEPTO DE CONSUL

“Es aquella persona autorizada en puerto u otra población de un Estado extranjero para proteger a las personas e intereses de los individuos de la Nación que los nombra, y arreglar en ciertos casos las diferencias que hubiere entre ellos” (Diccionario de la Real Academia Española 19ª Edición, Madrid España, 1970).

Existen autores que nos dan una definición más acorde a la época en que la institución consular tiene una marcada importancia:

CONSUL.- “Es un órgano que un Estado envía y otro recibe para ejercer ciertas atribuciones de la soberanía y proteger los intereses de los miembros del Estado que los envía en que lo recibe”.

CONCEPTO DE LEGALIZACION

Este elemento es indispensable para la validez del Contrato de Trabajo para la prestación de servicio en el extranjero puesto como lo explicaremos más adelante el objetivo de este capítulo es la protección del músico en el extranjero.

LEGALIZACION.- “Certificado o nota con firma y sello que acredita la autoridad de un documento o de una firma.

CONCEPTO DE INDEMNIZACION

Sobre este concepto nos dicen algunos autores lo siguiente:

INDEMNIZACION.- “Es el resarcimiento de los daños causados. La indemnización debe tomarse de la hacienda de la que ha causado el daño”.

INDEMNIZACION.- Es un derecho, cuya finalidad esencial consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado o vejado (7).

La finalidad de esta definición es la de proteger la dignidad del trabajador en un carácter económico y social en contra del patrón.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las principales disposiciones de esta Ley, aplicables al capítulo que estamos analizando están contenidas en el Artículo 28 el cual menciona lo siguiente:

(7) Alfred Verdross, Derecho Integral Público, Madrid España, 1957, 3ª Edición, Pág. 233.

ARTICULO 28

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

A).- Los requisitos señalados en el Artículo 25.

B).- Los gastos de transporte, repatriación del trabajador hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos (8).

C).- El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos (9).

D).- Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otro forma de vivienda decorosa e higiénica.

(8) Ibidem. p. 54.

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.

III.- El escrito que contengan las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I determinará el monto de la fianza o del depósito que deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV.- El escrito deberá ser revisado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios, y

V.- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

ARTICULO 29.

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

La preocupación constante del pueblo de México y su convicción profunda y arraigada con el fin de encontrar formulas legales que permitan la realización de la justicia social. Una de estas cristalizada en las disposiciones de la

(9)Ibidem. p.p. 113-145.

Ley Federal del Trabajo, que con estricto respeto a las normas constitucionales reglamenta la prestación de servicios de todos los trabajadores en territorio nacional sin distinción de sexo, raza, edad, religión o condición social y aún más allá; al procurar la protección del trabajador mexicano cuando éste emigra al extranjero con el propósito de desempeñar su trabajo, los requisitos que en tal caso deban satisfacer y añadiendo a las condiciones generales de todo contrato laboral que el patrón cubrirá los gastos de transporte, repatriación, traslado y los que se originen por el paso de la frontera.

Aún cuando se ha notado que nuestra legislación laboral es el resultado de la constante preocupación del pueblo mexicano para proteger a sus trabajadores y que este se amplía a aquellas que van a prestar servicios fuera de la República, en la práctica no es posible según el procedimiento establecido en la Ley ya que es difícil su aplicación, en virtud de que las disposiciones están dirigidas a cuando el trabajador sale del País, generalmente se aplican las leyes del País a donde el trabajador prestara sus servicios, existiendo un conflicto de leyes.

En este caso la contratación se celebra en Canadá por lo que se aplican las leyes de ese país y no las nuestras, sin embargo el Gobierno de México por conducto de las dependencias competentes del ejecutivo federal supervisa la contratación y el contrato de trabajo es revisado cada año por funcionarios mexicanos y canadienses.

Ahora analizaremos algunas de las leyes encaminadas a la protección de esos nacionales fuera del territorio nacional, en una manera general.

LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO Y SU REGLAMENTO.

Estos instrumentos jurídicos establecen las disposiciones legales que rigen el servicio exterior mexicano.

La aplicación de esta Ley y su Reglamento compete a la Secretaría de Relaciones Exteriores por corresponderle al servicio exterior por mandato expreso de la Ley.

El principio de derecho aceptado y reconocido por la Comunidad Internacional a los Estados Soberanos para proteger a sus nacionales en el extranjero, se establece en la Convención de Viena sobre relaciones consulares, mismo que se encuentra consagrado en el Artículo 13 de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano señala que los funcionarios del servicio exterior deben dentro de los límites autorizados por el Derecho Internacional, así como, por los tratados y convenciones vigentes, proteger los derechos y los intereses de los mexicanos ante las autoridades del estado en que se encuentran acreditados.

Este mismo principio se reitera y desglosa en el Reglamento de la Ley, en el que dentro de las obligaciones atribuidas a los funcionarios del servicio exterior mexicano, se establece:

ARTICULO 1º.

Tiene la de proteger los derechos e intereses del gobierno de México y de los mexicanos que se encuentran en el extranjero. La obligación de proteger a los mexicanos en el extranjero, se realiza fundamentalmente por los funcionarios consulares.

Respecto a los trabajadores mexicanos migratorios que se encuentran consignados en los Artículos del reglamento que a continuación se transcribe:

ARTICULO 225.

Los funcionarios o empleados del servicio exterior recomendarán a los mexicanos, por cuantos medios estén a su alcance, la conveniencia de que les sometan para su revisión los contratos que celebren sobre trabajos agrícolas, industriales o sobre prestación de servicios personales, a fin de suprimir en ellos las bases o condiciones onerosas o injustas, e incluir las garantías necesarias.

ARTICULO 226.

Los funcionarios o empleados del servicio exterior interpondrán sus buenos oficios y si fuera necesario harán uso de su representación oficial para evitar daños y perjuicios conocimiento de la violación de contratos semejantes señalados en el Artículo anterior.

PROTECCION DE LOS ACTORES Y MUSICOS EN EL EXTRANJERO.

La actividad del ejecutante llámese músico en una de las formas de actuación humana que trasciende con más facilidad las fronteras de los Estados.

Sin embargo, debemos indicar al menos los esfuerzos que se han hecho para lograr la protección del interprete o ejecutante dentro del terreno internacional.

Se proyecta un convenio anexo a la Convención de la Unión de Berna, para reglamentar el derecho de los interpretes o ejecutantes, dentro de los derechos conexos, de los que fue autor Fritz Ostertag, y que fue publicado en el boletín del Derecho del Autor.

También se llevaron a cabo los Trabajos y Proposiciones concernientes a la revisión de la Convención de Berna y a la conferencia de Bruselas, que aparecieron publicados en el informe sobre derechos conexos, presentados en la

reunión del XIV Congreso de la Confederación Internacional de Autores y Compositores, celebrada en Londres den 1947.

Tales trabajos, aun que no llegaron a poseer nunca la categoría de tratados, contribuyeron a fijar los conceptos fundamentales sobre los derechos Conexos y sirvieron para señalar el hecho de que en las actividades artísticas de interpretación existían además del autor otros elementos que merecían ser remunerados.

Convención Universal sobre los Derechos del Autor en Ginebra en 1952.

Esta convención, ratificado por nuestro país el 12 de Febrero de 1957 y publicada en el Diario Oficial del 12 de Mayo del mismo año, tuvo primordialmente el fin de servir de guía a las legislaciones de los países signatarios.

A pesar de que su ratificación no se llevó a cabo sino hasta Febrero de 1957, nuestra Ley Federal sobre el Derecho de Autor de 1956, ya seguía en lo sustancial los lineamientos propuestos por la Conferencia, y puede decirse que nuestra legislación brinda a los interpretes una protección mayor que la concedida por el instrumento internacional, ya que éste solo reconoce a los interpretes una duración mínima de 10 años del derecho pecuniario, mientras que la Ley interna mexicana la otorga por toda la vida del ejecutante y veinticinco años después de su muerte como regla general.

Como podemos ver y de acuerdo a lo manifestado en los anteriores párrafos es muy difícil establecer un horario exacto para una jornada de trabajo, ya que por su naturaleza esta no nos permite establecer una jornada continua o discontinua, pero si debemos de observar que en todo momento los Actores y Músicos están a disposición de su patrón en todo tiempo, por lo que en un posible juicio, estimamos que para el pago del tiempo extraordinario se tendrían que analizar minuciosamente el contrato de trabajo previamente pactado así como, las disposiciones que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo II, en sus Artículos 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68.

CAPITULO TERCERO

III.1 TRABAJADORES, ACTORES Y MUSICOS DE ACUERDO AL ARTICULO 304 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU REGLAMENTACION LABORAL.

Este capítulo es la zona medular de esta obra y con la que se demuestra que la naturaleza jurídica de los trabajadores que se comentan no es otra sino una relación y contrato individual de trabajo celebrado entre una persona física o moral en trabajo personal subordinado y que se da en los siguientes términos.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XI y en su Artículo 304 establece “las disposiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se trasmita o fotografíe la imagen del actor o del músico, o se trasmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use”.

En su Artículo 305 establece “Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado para varias temporadas o para la celebración de una o varias personas, representaciones o actuaciones”, en estos términos y bajo estas condiciones se podría estipular el salario con que ambas partes podrán contratarse.

Tomando como base estos Artículos y analizando que elementos son necesarios para que sé de una relación de trabajo se pudiere establecer que este tipo de trabajadores al contratarse con los patrones su naturaleza es propiamente laboral y no civil como lo han querido llamar a estas últimas fechas a este tipo de relación laboral.

Ya que en el capítulo IV hablaremos de esta contratación que quieren disfrazar mediante un Contrato de Exclusividad entre uno o varios patrones y los actores y músicos con la finalidad de, en primer término no pagar las prestaciones que por ministerio de Ley tendrán que otorgar a estos trabajadores (Ley Federal del Trabajo). En segundo término para no pagar las consecuencias que origina una relación de trabajo tales como afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, el Sistema de Ahorro para el Retiro y los Impuestos que originan en Nomina y el Reparto de Utilidades.

El nacimiento de una relación de trabajo se origina en el momento que una persona física le presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, que esta es toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio, mediante una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

En orden de ideas debemos analizar si en la prestación del servicio que desarrollan los actores y músicos existe un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, para determinar si es un contrato de trabajo o un contrato mercantil.

De conformidad por lo dispuesto por el Capítulo XI del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, fundamentalmente en el Artículo 304, del mencionado ordenamiento legal se establece que los actores que actúan en Teatros, Cines, Centros Nocturnos o de Variedad, Circos, Radio y Televisión, SON TRABAJADORES, por lo que cualquier contrato, celebrado entre una persona dedicada a tal actividad independientemente el nombre o denominación que se pretenda dar, TENDRA EL CARÁCTER DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

A mayor abundamiento y en forma más estricta como lo ha establecido la que fuera la entonces Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis que se contiene en la pág. 591, del tomo de Precedentes y que es del tenor siguiente:

“Relación laboral característica de la”. Para que exista la relación laboral no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para resolver una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud, aquel que se encuentre en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines”.

En tal virtud, no es la prestación actual del servicio que haga la persona, ni el mando que pueda ejercer la empresa cuando ésta realiza un acto. Lo que caracteriza propiamente la relación de trabajo es: “LA DISPONIBILIDAD DE QUE GOZA EL PATRON DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA PERSONA Y EL DEBER QUE TIENE ESTA DE ACUDIR A LOS LLAMADOS QUE HAGA EL PATRON PARA DESARROLLAR DETERMINADO TRABAJO.”

De lo anterior se establece previamente que existe la condición fundamental esencial “SINE QUA NON”, de la naturaleza de la relación laboral que es la prestación de un servicio personal subordinado a otro.

Al no existir estos elementos esenciales en forma inmediata se da origen a una relación de trabajo con todas las prerrogativas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, y su reglamentación complementaria, por lo que cualquier contratación que se trate de hacer independientemente de todos los elementos que configuran la relación laboral o disfrazando estos nos encontraremos necesariamente ante un contrato de trabajo.

Por último si existe el pago de un salario que es una cantidad líquida previamente pactado, que recibirá el trabajador a cambio del desarrollo de su servicio en la fecha y lugar previamente pactadas.

De todo anterior y cuando las figuras jurídicas ya indicadas integren una contratación, independientemente del nombre que se le pretenda dar en ese acto ya sea por escrito o en forma verbal se configura un contrato y/o relación de trabajo.

III. 2 LUGARES DE DESARROLLO DEL TRABAJO DE LOS ARTISTAS

Como ya se ha establecido en el capítulo II y precisamente en el apartado 5 de la presente obra, los actores y músicos no tienen un lugar fijo de desarrollo de su trabajo, ya que la misma naturaleza de esa prestación de servicios puede desempeñarlo en todos y cada uno de los Estado de nuestra República Mexicana o en cualquier parte del mundo, siempre y cuando se respete lo dispuesto por nuestro marco jurídico esencial, que es nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y sus ordenamientos complementarios, en lugares como son Centros Nocturnos, Presentaciones Personales, Palenques, Eventos Sociales, Teatros, Cines, Centros de Variedad, Circos, Radio y Televisión, Salas de Doblaje o Grabación o en cualquier otro local. Ya que esa naturaleza propia de este servicio son precisamente de realizar, sus actuaciones y/o interpretaciones de voz, ya sea en vivo, en grabación de audio y/o vídeo, una producción cinematográfica de fonogramas de obras teatrales, en presentaciones personales y en general, a prestar sus servicios profesionales de actuaciones, por lo que no tienen un lugar preciso para que los actores y músicos desarrollen ese servicio subordinado.

Asimismo, en el Capítulo II punto 5 ha quedado precisadas las formalidades y prestaciones que se les deberán pagar a este tipo de trabajadores cuando actúen o presten su servicio dentro y fuera de nuestro País.

III.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ACTORES Y MUSICOS Y DE LOS PATRONES.

Nuestra Constitución Política, en su Título Sexto Artículo 123, establece 2 apartados, el apartado A y el B.

En el apartado A se establecen que las diferencias entre patrones y trabajadores que se presenten, deberán ser resueltas y se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal según sea el caso.

En su apartado B, se establece que las diferencias entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios federales y sus trabajadores, la autoridad exclusiva y competente para conocer de conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltas por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los Militares, Marinos y Miembros de Seguridad Pública, así como, el personal de Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes previamente establecidas.

En el caso que nos ocupa, corresponde al capítulo VI del Artículo 123, de su apartado A, en sus 31 fracciones y en estos se precisan los derechos y obligaciones de los trabajadores que deriven de una relación laboral.

En el Diario Oficial de la Federación, el día 1° de Marzo de 1931, se publicó que a partir de la misma entraba en vigor la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual regulaba el Artículo 123 en su apartado A y sus 31 fracciones.

A través del tiempo esta Ley ha sufrido varias reformas, en el Gobierno del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el día 1° de Mayo de 1970, y la del periodo del Lic. José López Portillo el 1° de Mayo de 1980, es decir que esta Ley poco ha cambiado en el transcurso de su vigencia hasta esta fecha.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus Artículos del 1° al 353, en todos sus apartados establece los derechos y obligaciones que disfrutarán los

trabajadores que se registrarán en el Artículo 123 Apartado A y muy en especial en el título IV capítulo I, se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

En el Artículo 132 que se contiene en este capítulo establece las obligaciones de los patrones y se contienen en 28 fracciones y que son las siguientes:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

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 dejan 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;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5° de la Constitución, cuando esas efectividades deban cumplirse dentro de su hora de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interino, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse,

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno o de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designados en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las consideraciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este Título;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como, adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalan las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares que deban ejecutarse las laborales; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen

los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el Artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones 97 y VII del Artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

ARTICULO 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

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 régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de “poner en el índice”, a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervantes.

En el título IV capítulo II, se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y se contienen en 13 fracciones, sus obligaciones y en 10 fracciones

en su Artículo 135, en donde precisa lo que queda prohibido a los trabajadores y a la letra dice:

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

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

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interino y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las diferencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen así como, de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

ARTICULO 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

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

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por él medico;

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X.- Hacer cualquier clase de propagandas en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

III.4 PRESTACIONES LEGALES Y ACCIONES DE LOS ACTORES Y MUSICOS.

Como se estableció en una forma precisa, en el apartado que antecede, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 apartado A, el cual es regulado y precisado por nuestra Ley Federal del Trabajo, la

cual contiene en su título III en su capítulo I al VIII, las prestaciones legales mínimas a que tiene derecho un trabajador tales como son:

- a).- Condiciones de trabajo
- b).- Jornada de trabajo
- c).- Días de descanso
- d).- Vacaciones
- e).- Salarios
- f).- Salario mínimo
- g).- Normas protectoras y privilegios del salario
- h).- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

CONDICIONES DE TRABAJO

f ARTÍCULO 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

ARTÍCULO 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

ARTICULO 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.

ARTICULO 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna.

ARTICULO 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTICULO 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el Artículo 5º fracción III.

ARTICULO 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

ARTICULO 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ARTICULO 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

ARTICULO 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en la semana.

ARTICULO 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de trabajo.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

ARTICULO 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

DIAS DE DESCANSO

ARTICULO 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

ARTICULO 70.- En los trabajos que requiera una labor continua, los trabajadores deben disfrutar de los de descanso semanal.

ARTICULO 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrá derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

ARTICULO 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario doble por el servicio prestado.

ARTICULO 74.- Son días de descanso obligatorio:

- I.- El 1° de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo;
- IV.- El 1° de mayo;

V.- El 16 de septiembre;

VI.- El 20 de noviembre;

VII.- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII.- El 25 de diciembre.

ARTICULO 75.- En los casos del Artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto de la Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

VACACIONES

ARTICULO 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán 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 año de servicio.

ARTICULO 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

ARTICULO 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

ARTICULO 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicio prestados.

ARTICULO 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

ARTICULO 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

SALARIO

ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

ARTICULO 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir

cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

ARTICULO 84.- El salario que integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

ARTICULO 85.- El salario debe ser remunerado 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 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, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

ARTICULO 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTICULO 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste.

ARTICULO 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

ARTICULO 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

SALARIOS MINIMOS

ARTICULO 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe 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.

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.

ARTICULO 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que puedan extenderse a una, dos o más Entidades

Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

ARTICULO 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

ARTICULO 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el Artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

ARTICULO 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

ARTICULO 95.- Las comisiones regionales o la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

ARTICULO 96.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas.

ARTICULO 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 a 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 prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de la vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el veinte por ciento del salario.

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. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

x

ARTICULO 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

ARTICULO 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

ARTICULO 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en controvección a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

ARTICULO 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

ARTICULO 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.

ARTICULO 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas de conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a las corrientes en el mercado;

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

ARTICULO 103 BIS.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los

trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicio por parte de los trabajadores.

ARTICULO 104.- Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceros personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

ARTICULO 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

ARTICULO 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

ARTICULO 107.- Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

ARTICULO 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

ARTICULO 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

ARTICULO 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que

convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará en uno por ciento del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente;

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias en los estatutos de los sindicatos; y

VIII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados, por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de

consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

ARTICULO 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

ARTICULO 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

ARTICULO 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

ARTICULO 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

ARTICULO 115.- Los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

ARTICULO 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

ARTICULO 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.

ARTICULO 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el Artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomara en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

ARTICULO 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

ARTICULO 120.- El porcentaje por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

ARTICULO 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón en un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II.- Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o de la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III.- La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV.- Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

ARTICULO 122. - El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que ésta fuera impugnada

por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

ARTICULO 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos trabajadores, tomando en cuenta y consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

ARTICULO 124.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte del las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo ordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

ARTICULO 125.- Para determinar por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulara un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijara en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga;

II.- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzgue conveniente dentro de un término de quince días: y

IV.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

ARTICULO 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecutan actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importante que lo justifiquen.

ARTICULO 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 mas alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos y pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán consideradas como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto. La comision a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación,

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

ARTICULO 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

ARTICULO 129.- La participación de las utilidades a que se refiere este Capítulo no se computará como parte de salario, para los efectos de la indemnización que deban pagarse a los trabajadores.

ARTICULO 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

ARTICULO 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Comentando las condiciones mínimas de trabajo transcritas con anterioridad tenemos que estos representan las prestaciones legales que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, otorgan y facultan para su ejercicio a los trabajadores que se regulan en el Artículo 123 Apartado A, de nuestra Constitución.

Por lo que los actores y músicos deben de gozar y gozan de estas prestaciones legales que por ministerio de la Ley les corresponden.

Por otro lado, las acciones que nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo otorgan a todos los trabajadores incluyendo a los actores y músicos para ejercerlas, son las que se consagran, en el capítulo IV y V, de la Ley Federal del Trabajo en los artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 y 55.

En los preceptos anteriormente invocados se establece en el capítulo IV cuando el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, para cada uno de ellos según sea el caso.

El artículo 47 precisa en sus XV fracciones las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 51 precisa las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Luego entonces, en su artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al trabajador para que a su elección solicite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dos opciones exclusivamente:

La primera, que el trabajador demande su reinstalación, en el puesto que venía desempeñando, hasta antes del conflicto.

También el trabajador puede optar por la Indemnización con el importe de tres meses de salario por considerar un despido injustificado, como se establece en el ordenamiento legal.

Partiendo de lo anterior, podemos decir que los actores y músicos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje podrán intentar en contra de sus patrones dos acciones únicamente, cuando según el cargo sientan violados sus derechos que la misma Constitución y la Ley Federal del Trabajo les otorgan, y que han quedado precisados y transferidos en el presente capítulo, queriendo decir y a mayor entendimiento que estas acciones que es de reinstalación o de indemnización son única y exclusivamente cuando los trabajadores son despedidos o separados de su fuente de trabajo.

Haciendo la aclaración que hay otras acciones que los actores y músicos podrán ejercer ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Normas de Trabajo de la Dirección de Sanciones, ante la cual, podrán quejarse de las siguientes violaciones:

Jornadas excesivas, no disfrutar vacaciones ni pagos de prima vacacional, no contar con todos los elementos y equipos de trabajo necesario para el desempeño de sus funciones, no contar con la seguridad de las instalaciones funcionales en las fuentes de trabajo, así como, de salubridad e higiene.

Asimismo, ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social Unidad Departamental de Supervisión y Notificación, así como, en la declaración fiscal realizada por los patrones ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, ante esas Autoridades Administrativas los actores y músicos podrán quejarse del No reparto de Utilidades, en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Dicho lo anterior, desprendemos que los actores y músicos cuentan con diversas acciones que intentar en contra de sus patrones, pero fundamentalmente en cuestión de ser separados justificada o injustificadamente de su fuente de trabajo con dos acciones exclusivas que ya han quedado precisadas en el presente capítulo que son: **REINSTALACION O INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.**

CAPITULO CUARTO

IV.1 EL CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD DE LOS ACTORES Y MUSICOS

En este capítulo observaremos la forma en que el patrón contrata los servicios de los actores y músicos mediante un “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”, donde se establecen todas y cada una de las ventajas y, de la renuncia de derechos de los actores y músicos, mediante las cláusulas que en ese contrato se contienen y los deja en un estado de indefensión absoluto frente a sus patrones y tratando de disfrazar una autentica relación de trabajo mediante un contrato mercantil.

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Las partes establecen en la cláusula PRIMERA, que se tengan aquí por reproducidas y ratificadas en todas y cada una de sus partes, las declaraciones vertidas con anterioridad, que básicamente son sus generales.

SEGUNDA.- El y/o artista, se obliga durante la vigencia de este contrato a realizar sus actividades y/o interpretaciones de voz o de imagen, ya sea en vivo o en grabaciones de audio y/o audio y vídeo, en producción cinematográfica de fonogramas, de obras teatrales, en presentaciones personales y en general, a prestar sus servicios profesionales de actuación, presentaciones personales o interpretaciones artísticas EN FORMA UNICA Y EXCLUSIVA, para el “PATRON” o en beneficio de los terceros a los que ésta haya autorizado previamente y de manera expresa, en la República Mexicana o en cualquier parte del Mundo y en razón de la exclusividad que se otorga por virtud de este Contrato, “EL PATRON”, tiene la facultad de utilizar comercialmente o no, dentro y fuera del Territorio Nacional, todas aquellas grabaciones, programas, fonogramas cintas magnetofónicas, o cualquier otro medio conocido o por conocerse, donde haya quedado fija en un soporte material la voz y/o imagen de “EL Y/O ARTISTA”, comprendiendo dicha utilización tanto a las

prestaciones personales, interpretaciones, grabaciones de audio y/o audio y video, o aquellas actuaciones donde “EL Y/O ARTISTA”, haya intervenido en forma individual o en conjunto con otro y otros artistas.

TERCERA.- En razón de la exclusividad otorgada a favor “DEL PATRON”, en los términos de la cláusula anterior, “EL Y/O ARTISTA”, acepta que durante la vigencia de este Contrato, no podrá realizar, en México o en el extranjero, ninguna actividad de naturaleza igual o semejante a la aquí pactada, ya sea para sí o para terceros, salvo que soliciten y obtenga autorización expresa y por escrito por parte “DEL PATRON”, para poder realizarla, asimismo, se obliga a no emplear o permitir que se emplee su imagen, su nombre personal, su nombre artístico que actualmente use o el que decidiera usar en el futuro, o su signo distintivo, en cajas, etiquetas, envolturas, impresos o propagandas, de marcas y/o servicios, salvo que haya solicitado y obtenido la autorización expresa y por escrito por parte “DEL PATRON”.

“EL PATRON”, en ejercicio de la exclusividad que por este Contrato adquiere, se reserva en todo momento el derecho de conceder o negar a la “LA ARTISTA” dicha autorización, sin incurrir por ello en ninguna responsabilidad.

CUARTA.- “EL Y/O ARTISTA”, tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

a). - Avisar a terceros de la existencia de este Contrato y de las prohibiciones y limitaciones a que esta sujeta por virtud del mismo.

b). - A notificar de inmediato y por escrito “AL PATRON”, sobre el uso indebido y no autorizado por “EL Y/O ARTISTA”, o por el “PATRON”, de grabaciones o de representaciones artísticas que de ella hagan terceras personas físicas o morales.

c).- Estar a disposición "DEL PATRON" o del tercero que este designe, en el momento en que se le requiera, para trabajar en la producción que se le indique o interpretar el personaje o realizar la actuación que se le asigne.

d).- A partir de la vigencia de este Contrato, en México o en el extranjero, a no contratarse con terceros, ni aceptar entrevistas o aceptar invitaciones para hacer presentaciones personales como actriz, cantante, animadora, conductora o cualquier otra actividad donde vaya relacionada su imagen o su voz, en centros nocturnos, producciones teatrales o cinematográficas, programas de televisión o de radio, palenques, empresas productoras de fonogramas o en cualquier otro lugar donde se desarrolle un espectáculo publico o privado, salvo que haya contado con la autorización expresa y por escrito por parte del "PATRON".

e).- Tanto durante la producción de una telenovela, como durante su transmisión al aire y en todo momento en su vida privada, cuidar la imagen física y moral que de ella sé esta proyectando a través de sus interpretaciones en la o las producciones en que este participando.

f).- "EL Y/O ARTISTA", se compromete y obliga a realizar las caracterizaciones de los personajes que en cada producción se le asignen, con base al vestuario, maquillaje, peinado y en general con la imagen necesaria para los mismos.

QUINTA.- "EL Y/O ARTISTA", se obliga a atender fiel y cabalmente todos y cada uno de los "LLAMADOS", que le haga "EL PATRON", por si o por medio de terceros para realizar los servicios artísticos que se hayan concertado con él o con el tercero que cuente con la autorización expresa referida en este Contrato con el propósito de filmar, grabar, hacer presentaciones, o bien de cualquier forma actuar o fijar sobre una base material sus interpretaciones en el lugar, día y hora que la producción de que se trate lo indique. "EL Y/O ARTISTA", en este momento, otorga su aceptación para que sea "EL PATRON" quien decida la importancia y el orden de presentación de los créditos en la producción o producciones que se realicen.

SEXTA.- “EL Y/O ARTISTA” expresa su conformidad y por lo tanto su no-oposición para que “EL PATRON”, o bien la persona que haya sido autorizada, filme, grabe o en general fije sus interpretaciones sobre una base material y que las comercialice y difunda sin limitación alguna y cuantas veces los considere necesario a través de la radio, de la televisión, o por cualquier otro medio de comunicación al público con hilo o sin hilo, conocido o por conocerse incluyendo letra impresa.

El uso secundario de las interpretaciones que haga “EL Y/O ARTISTA”, se registrará por el convenio celebrado entre “EL PATRON” y la Asociación Nacional de Interpretes, S. De T.

SEPTIMA.- “EL Y/O LA ARTISTA”, por medio de este contrato, otorga al “PATRON”, el derecho de usar por y para sí o por medio de terceros su imagen, nombre artístico, voz y diseños que en su caso se requiera con el propósito de identificarla, por cualquier medio conocido o por conocerse, incluyendo el uso para promover las filmaciones o grabaciones que contengan las interpretaciones que ejecute “EL Y/O LA ARTISTA”.

OCTAVA.- Como contraprestación por la exclusividad de actuación y/o interpretaciones artísticas a que se refieren las cláusulas SEGUNDA Y TERCERA de este Contrato, así como, por la no oposición que se contiene en la cláusula SEXTA que antecede conferidas por este Contrato a favor del “PATRON” este pagara a “EL Y/O LA ARTISTA”:

1.- La cantidad MENSUAL de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M N.), los días últimos de cada mes, bien entendido que esta mensualidad se incrementara anualmente, el día primero de julio de cada año, a partir del año próximo y durante la vigencia de este Contrato, en el mismo porcentaje que resulte de la Revisión de Salarios por cuota diaria del CONTRATO LEY para la industria de la Radio y de la Televisión.

2.- Garantiza “EL PATRON” a “EL Y/O LA ARTISTA”, su intervención cuando menos en la producción de una Telenovela al año, fijándose desde ahora que “EL Y/O LA ARTISTA”, percibirá como contraprestación por los servicios de actuación y/o interpretación artística las cantidades que deba de cubrir “EL PATRON” o el tercero que haya sido autorizado previamente en los términos de este Contrato que se deriven de la aplicación de los tabuladores convenidos con la Asociación Nacional de Actores.

“EL Y/O LA ARTISTA”, se obliga a expedir a favor de “EL PATRON”, o de la persona que ella designe, los recibos que reúnan los requisitos fiscales aplicables y que amparen las cantidades que por estos conceptos se le hayan entregado.

Para el caso que “EL Y/O LA ARTISTA”, solicite y obtenga permiso expreso y por escrito “DEL PATRON”, para que pueda realizar actividades profesionales de interpretación artística o de publicidad comercial de marcas y/o servicios, a favor de terceros, todos los derechos, los beneficios tanto patrimoniales, como económicos que obtenga derivados de dicha única y expresa actuación, quedarán a su total y exclusivo beneficio.

NOVENA.- Por virtud de la exclusividad de derechos en cuanto a la actuación, presentaciones, imagen y a la autorización para el uso por sí o por terceros, de las filmaciones, grabaciones, presentaciones, o interpretaciones que ejecute “EL Y/O LA ARTISTA”, a favor “DEL PATRON”, o de quien éste designe, “EL Y/O LA ARTISTA”, otorga al “PATRON”, el poder irrevocable más amplio que en derecho proceda, para que ésta realice actos jurídicos que tiendan a evitar el uso indebido, por cualquier medio conocido o por conocerse, de las filmaciones, grabaciones, interpretaciones o menciones de su nombre real o artístico o características visuales que identifiquen a “EL Y/O LA ARTISTA”.

DECIMA.- Este Contrato entra en vigor, a partir del DIA PRIMERO DEL MES DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS y su duración es de SEIS AÑOS para “EL Y/O LA ARTISTA”; obligándose “EL Y/O LA ARTISTA” a concluir siempre los programas o serie de programas en los que se encuentre participando a la fecha del vencimiento, en la inteligencia de que él “EL PATRON”, deberá avisar por escrito a “EL Y/O LA ARTISTA”, con una anticipación de treinta días naturales su deseo, ya sea de renovar, o de no renovar, o de dar por terminado anticipadamente este Contrato, notificaciones que deberán hacerse en los domicilios señalados en el cuerpo de este documento.

DECIMA PRIMERA.- “EL Y/O LA ARTISTA”, otorga a favor “DEL PATRON” el derecho de preferencia para que por si misma o por medio de terceros, readquiera los derechos sobre la exclusividad del mismo acredite en forma fehaciente e indubitable, tener oferta para contratarse con un tercero, desde ahora otorga a favor de “EL PATRON” una primera opción para la recontractación de los derechos de exclusividad contenidos en este Contrato, misma que podrá ser ejercitada por “EL PATRON” dentro de los treinta días siguientes contados a partir del aviso que por escrito de “EL Y/O LA ARTISTA”.

DECIMA SEGUNDA.- “EL Y/O LA ARTISTA”, por virtud de este Contrato, acepta que si “EL PATRON”, decide ceder los derechos que se deriven de este Contrato a favor de un tercero, desde ahora otorga su consentimiento y para ello se obliga a celebrar y firmar el Contrato con el tercero a favor de quien “EL PATRON”, haya cedido dichos derechos.

DECIMA TERCERA.- En caso de incumplimiento de este Contrato, en parte o en su totalidad por “EL Y/O LA ARTISTA”, esta pagara al “PATRON”, en concepto de pena convencional, el 70% (SETENTA POR CIENTO) de la cantidad que resulte por el periodo de doce meses del valor de pagos efectuados y generados a favor de “EL Y/O LA ARTISTA”, si es que ese incumplimiento se da durante el primer año vigente del contrato, si es posteriormente, el equivalente a la cantidad que

resulte sobre el valor total mensual del Contrato multiplicado por 12 (DOCE) meses, cantidad que será calculada sobre la base mensual que perciba “EL Y/O LA ARTISTA”, al momento de su incumplimiento, incrementada con todos los beneficios adicionales a que se refiere la cláusula OCTAVA anterior, cantidades que se pagaran por “EL Y/O LA ARTISTA”, de inmediato y precisamente a título de reparación por daños y perjuicios a favor del “PATRON”, sin necesidad de previo juicio.

DECIMA CUARTA.- Con independencia de las cantidades que deba de cubrir “EL Y/O LA ARTISTA”, mencionadas en la cláusula que antecede, para el caso de que ella realizara interpretaciones y/o actuaciones de voz o imagen o cualquier otra de las referidas en este Contrato, sin que haya solicitado y obtenido la expresa autorización por escrito para ello de parte del “PATRON”, deberá entregar a ésta, en concepto de pena convencional, el 100% (CIEN POR CIENTO), de todas y cada una de las cantidades que por cualquier concepto haya recibido de aquella persona física o moral, a la que le haya prestado el servicio de interpretación y/o actuación, o de aquella a quien haya facultado para utilizar por cualquier medio de voz, imagen, nombre propio, nombre artístico o signo distintivo.

De darse este supuesto, queda entendido y aceptado que de la o de las interpretaciones hechas por “EL Y/O ARTISTA”, sin la autorización del “PATRON”, pasarán a favor de esta todos los derechos patrimoniales que de esto se deriven, para lo cual se aplicarán y se entenderá que las cantidades pagadas a “EL Y/O LA ARTISTA”, incluye el concepto de retribución única por la cesión de los derechos patrimoniales antes precisados y además, sin perjuicio de lo anterior, “EL PATRON” podrá en todo caso, optar por la rescisión de este Contrato y descontar las cantidades que corresponda de cualquiera de los conceptos señalados en la cláusula OCTAVA de este Contrato.

DECIMA QUINTA.- “EL PATRON”, podrá rescindir el presente Contrato sin responsabilidad alguna de su parte, cuando “EL Y/O LA ARTISTA”,

infrinja cualesquiera de las cláusulas que lo componen. En este caso bastara la notificación por cualquier medio fehaciente que se haga a la otra parte para que tres días hábiles después de practicada opere de pleno derecho la rescisión del Contrato sin responsabilidad para "EL PATRON". Pero siempre será obligación de "EL Y/O LA ARTISTA", el concluir totalmente con los programas o capítulos de la producción en que este trabajando.

DECIMA SEXTA.- Las partes se declaran sabedores de los alcances de este Contrato y del contenido de las cláusulas que lo componen, ya que es su libre voluntad el someterse a las mismas en los términos estipulados.

IV. 2 DERECHOS MINIMOS DE LOS ACTORES Y MUSICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Como se establecen en el capítulo IX y en los Artículos 304, 305, 306, 307, 308, 309, y 310 de la Ley Federal del Trabajo vigente, los derechos mínimos que deberán disfrutar los actores y músicos en su Contrato Individual de Trabajo.

Ya que en los preceptos anteriormente mencionados se establece que las disposiciones de ese capítulo se aplican a los trabajadores, actores y músicos, que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Asimismo, se establece que esa relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. No subsistiendo lo establecido en el Artículo 39 de esa misma Ley en el sentido en que esta relación no quedará por el tiempo que perdure alguna circunstancia, si venciendo el término que se hubiese fijado.

El salario podrá estipularse por una unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. No siendo violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales de salario, por razón de la categoría o de las funciones, representaciones o actuaciones o de los trabajadores, actores y músicos. Ya que cada actor y músicos. Ya que cuentan con distinta simpatía y aceptación con el público que acude a los distintos lugares en que se presentan, por lo que no es violatorio el principio de igualdad de salario.

De igual forma, para los supuestos casos en que presten sus servicios fuera de la República, gozarán de las normas que establece el Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, en donde los contratos que firmen el patrón y los trabajadores, deberán de contener por escrito las condiciones de trabajo mediante las cuales se establece los derechos y obligaciones que ambas partes, tales como: Que tipo de contrato si es por obra o por tiempo determinado o tiempo indeterminado, lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo, duración de la jornada forma y monto del salario, día y lugar del pago del mismo, la indicación en que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos días de descanso, vacaciones, días de aguinaldo y demás que convengan el patrón y el trabajador.

Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia en su caso, gozando de las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el País a que vaya a prestar sus servicios, tendrá derecho a ser Indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad a que esta misma Ley lo señale, y gozar de una vivienda decorosa e higiénica en donde una vez establecidos y repitiendo para el caso que el actor o músico tuviese que salir fuera del país al firmar el contrato con las normas anteriormente descritas por ambas partes el mismo deberá ser sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la

fracción I que son las condiciones de trabajo contratados, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, el depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución Bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios.

Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido con las obligaciones contraídas se ordenara la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Asimismo, deberá de hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado por lo menos de un 25% del monto total garantizado, el pasaje de ida y de regreso y por último que cuando lo amerite la naturaleza del trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, actores y músicos, camerinos cómodos higiénicos y seguros en el lugar donde se preste el servicio.

Lo anteriormente señalado son las normas mínimas, mediante las cuales un patrón o patrones deberán de contratar a los trabajadores, otorgarles estos derechos mínimos ya que de no hacerlo ese contrato en todo tiempo y lugar en el momento en que los trabajadores podrán rescindir fundamentando esa rescisión en el no cumplimiento por parte del patrón de las normas mínimas traducidas en derechos que la Ley Federal del Trabajo les exige, para poder contratar este tipo de servicios pudiendo equipar a una contratación entre patrón y trabajador en donde el patrón no paga al contratar, el salario mínimos vigente por lo menos.

IV.3 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RESCISION LABORAL.

En su capítulo V en sus artículos 53, 54, 55 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece la terminación del Contrato y/o relación de trabajo y que son las siguientes:

En mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. El señalamiento de tiempo determinado puede únicamente estipularse en los tres siguientes supuestos:

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

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

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

Las relaciones de trabajo, para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo o por obra determinada o para la inversión del capital determinado.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo en el supuesto en que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, la trabajadora tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de esta Ley, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le pudieren corresponder de conformidad con las leyes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrán el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 de esta Ley, tales como: salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, además sus tres meses de Indemnización Constitucional, veinte días por año cumplidos en caso de haber optado en un juicio por reinstalación, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad.

Lo anterior son las formas en que se puede dar la terminación de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la rescisión laboral subsiste y se puede demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales por los supuestos estipulados en el capítulo IV y sus artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, como son preceptos muy exactos e interesantes y fundamentales para una rescisión, ha se transcriben todos y cada uno de los preceptos anteriormente señalados ya que, en los mismos se puede contener la columna vertebral de la presente obra, al desvirtuar que en primer término en México no existe la exclusividad ya que, sería una esclavitud modernizada, pudiéndose demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que la junta no Federal determine que es un Contrato y/o relación de trabajo; en segundo término si es que esa H. Junta Federal determinara que es un Contrato de Trabajo, y como en el cuerpo de la presente obra se encuentra transcrito ese Contrato de Trabajo, y como en el cuerpo del presente obra se encuentra transcrito ese Contrato de Exclusividad en el escrito inicial de demanda ante la Junta Federal, una vez determinado que es un Contrato de Trabajo se pediría la rescisión de las relaciones de trabajo, ya que analizaremos como ya lo hemos dicho todos y cada uno de los preceptos contemplados en el capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo los cuales también estarán transcritos en esta obra, para así, llegar al punto final basado en Leyes, criterios de Juntas, Tribunales Colegiados y Suprema Corte de la Justicia de la Nación, resultado que se concretara en las conclusiones de la presente obra perfectamente fundamentales.

ARTICULOS 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción

intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

ARTICULO 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:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, en que es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio domestico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

ARTICULO 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán,

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTICULO 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

ARTICULO 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

IV.4 APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACION AL TRABAJO PRESTADO DE LOS ARTISTAS.

Las 7 normas laborales son totalmente aplicables al trabajo prestado por los actores y músicos según lo consagrado en el capítulo XI del título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, ya que analizando el "Contrato de Exclusividad", que hasta estas fechas han venido sosteniendo los patrones y de acuerdo a su clausulado que fue transcrito en la presente obra en su capitulado IV, apartado IV inciso 1, analizándolo debe considerarse como un Contrato Individual de Trabajo, toda vez que el mismo, implica una prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo. Gozando de todos y cada uno de los derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo les otorga, así como, sus leyes complementarias tales

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Sistema de Ahorro para el Retiro (AFORES).

Los patrones pretendiendo evadir sus responsabilidades, derivadas de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo le da el nombre de “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”.

De conformidad con lo dispuesto por el capítulo XI del título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, fundamentalmente en el Artículo 304, se establece que los actores y músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, son trabajadores, por lo que cualquier contrato celebrado entre una persona dedicada a tal actividad independientemente al nombre o denominación que se pretenda dar, tendrá el carácter de un Contrato de Trabajo.

El mencionado “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”, celebrado entre los patrones, actores y músicos, es nulo de pleno derecho, toda vez que en su clausulado fundamentalmente establece condiciones de trabajo que implican renuncia de derechos del trabajador las cuales son irrenunciables, de conformidad con el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que al pretender el patrón imponer tales condiciones las cuales resultan nulas, incurre en falta de probidad y honradez que hacen imposible la continuación de las relaciones de trabajo.

Las cláusulas mencionadas que serán transcritas en las conclusiones de la presente obra y analizadas cada una de ellas fundamentalmente la Segunda, Tercera, Cuarta, Décima Segunda, Décima Tercera, Décima Cuarta y Décima Quinta, establecen condiciones de trabajo, ya que impiden laborar libremente a los actores y músicos, por lo que, violan el derecho del trabajo imponen sanciones de tipo económico que llevan a trabajar sin remuneración alguna, incluso sancionan pecuniariamente, situaciones que desde luego se encuentran prohibidas por la Constitución Política de los Estados Unidos y por la Ley Federal del Trabajo,

violando en perjuicio los derechos y garantías de los actores y músicos que dichos ordenamientos legales establece.

IV.5 JURISPRUDENCIA Y CRITERIOS

La Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F., hasta esta fecha a resuelto tres asuntos, al establecer que si es competente para conocer de este tipo de “CONTRATOS DE EXCLUSIVIDAD”, en dos de ellos reconoce que es un autentico CONTRATO DE TRABAJO y por ende, condena al pago de Vacaciones, Prima Vacacional, Prima de Antigüedad y Salarios Caídos y en el otro resuelve que no es una relación de trabajo si no que es un “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD” por lo que ambas partes promovieron el Juicio de Amparo.

Ante el Segundo, Noveno, Octavo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito, han sostenido mediante sus ejecutorias dos resoluciones contrarias:

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito, sostienen el laudo emitido por la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en sentido de que es un trabajo de exclusividad y no, un contrato de trabajo.

Sin embargo, el Noveno y Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, sostienen que son Contratos de Trabajo, por lo que, hasta en sus ejecutorias han ordenado se les pague a la parte actora todas y cada una de las prestaciones derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Leyes complementarias, tales como Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo, Salarios Devengados, Indemnización Constitucional, Veinte Días por año y Salarios Caídos.

De acuerdo a las Tesis suscitadas entre Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado de la misma Materia y

Circuito, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conoció de la Contradicción de Tesis denunciada por el Licenciado Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Magistrado del Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.

Inexplicablemente el demandado, para evitar que se resolviera esta contradicción de Tesis, mañosamente interpuso el Recurso de Revisión de Amparo Directo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Federal, 83, fracción V, párrafos primero y segundo, 84, fracción II, 86, 88, 89, último párrafo y demás relativos de la Ley de Amparo, 10, fracción III y 21, fracción III, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Porque consideran que el caso versa sobre la interpretación directa de los artículos 5º y 123 Constitucionales, a propósito de lo cual es irrelevante al hecho de sí en la sentencia combatida se examinó a plenitud dicha cuestión o no, como se advierte de la lectura de los citados preceptos legales, cuya interpretación ha sido establecida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al integrar la tesis jurisprudencial consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo III, Febrero de 1996, Páginas 218 y 219, que a la letra dice:

“REVISION EN AMPARO DIRECTO, REQUISITOS DE SU PROCEDENCIA. La interpretación armónica de lo dispuesto por los Artículos 107, fracción IX, de la Constitución Federal; 83, fracción V, de la Ley de Amparo; 10, fracción III, inciso a) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, permite determinar que para la procedencia del recurso de revisión contra las resoluciones pronunciadas en amparo directo por los Tribunales Colegiados de Circuito, se requiere que en la demanda de amparo de Circuito, se hubiere impugnado la constitucionalidad de una ley, de un tratado internacional o de un reglamento, o se hubiere planteado en los conceptos de violación la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que al dictar sentencia el Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, haya

decidido sobre la constitucionalidad de la Ley, tratado internacional o reglamento impugnado; o bien, establecido la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal, u omitido el estudio y decisión de estas cuestiones.

Amparo Directo en revisión 1344/9. - Pedro Covarrubias Saucedo.- 6 de octubre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Juan Días Romero.- Secretario: Alejandro S. González Bernabé.

Amparo directo en revisión 1489/95. - Carmen Teresa Venegas Velázquez.- 24 de noviembre de 1995. - Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Guitrón.- Mercedes Rodarte Magdaleno.

Amparo directo en revisión 1745. - Cleotilde Velázquez Anguiano.- 12 de enero de 1996. - Cinco votos.- Ponente: Genaro David Gongora Pimentel.- Secretaria.- Rosa María Galvan Zarate.

Amparo directo en revisión 1768/95. - Pablo Hernandez Fernández.- 12 de enero de 1996. - Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretaria.- Rocío Balderas Fernández.

Amparo directo en revisión 1842/95. - Irma Echeverría Otero y ptr.- 12 de enero de 1996. - Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretaria: Adela Domínguez Salazar.

Tesis de jurisprudencia 3796. - Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada de diecinueve de enero de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los ministros; presidente Genaro David Gongora Pimentel, Juan Días Romero, Mariano Azuela Guitrón, Guillermo I: Ortiz Mayagoitia y Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Tanto los preceptos constitucionales y legales citados como la jurisprudencia transcrita, resultan exactamente aplicables al caso concreto, habida cuenta que mediante la demanda de amparo se plantea la interpretación directa de los artículos 5º y 123 constitucionales, particularmente éste último, en cuanto atañe al concepto "contrato de trabajo", empleado por el poder constituyente, en la

inteligencia que la litis al respecto se traduce en determinar si dichos contratos pueden tener por objeto conductas de no hacer, cesiones de derechos y obligaciones de celebrar a futuro un contrato.

Con fundamento en lo anterior, esa H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le dio entrada a esa revisión en amparo directo, por lo que, con lo dispuesto en el Segundo párrafo del Artículo 197-A, de la Ley de Amparo, la resolución que se pronuncia es una denuncia de contradicción de tesis no afectara las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los que se hubieran dictado las sentencias correspondientes, principio que se vería transgredido pues uno de los dos criterios se encuentran en revisión.

En estas condiciones, en virtud de que una de las resoluciones que dieron origen a las tesis que se suponen contradictorias, no tienen la naturaleza de ejecutoria, dado que en su contra se interpuso recurso de revisión debe declarársele improcedente la presente denuncia de posible contradicción de tesis pues el criterio de interpretación que ha sido impugnado, esta sujeto a la determinación que tome el órgano revisor.

Por lo expuesto y fundado se resuelve:

UNICO.- Es improcedente la denuncia de contradicción de tesis a que este expediente se refiere.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos, de los señores Ministros, Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Guitron, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Genaro David Gongora y Pimentel, Ponente en este asunto el Ministro mencionado en cuarto lugar.

Por lo que, y visto lo anterior, hasta este momento no se ha resuelto esa contradicción de tesis, y una vez que se resuelva y de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 192 de la Ley de Amparo en su apartado II, la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas, es obligatorio pero estas tratándose de que decrete el pleno y además para los Unitarios y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales administrativos y del Trabajo, Locales y Federales.

También constituyen jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de sentencias de las salas.

En primer término de acuerdo al clausulado que contiene el “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”, debe tenerse como un Contrato de Trabajo, toda vez que el mismo implica una prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario de conformidad con lo dispuesto con los Artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo, en segundo término el patrón pretendiendo evadir sus responsabilidades derivadas de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, le da incorrectamente el nombre de “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”, ya que no es otra cosa ese contrato, que de trabajo.

El “CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD”, es nulo de pleno derecho, toda vez que en sus cláusulas, Segunda, Tercera, Cuarta, Décima Segunda, Décima Tercera, Décima Cuarta y Décima Quinta, citados en la presente tesis fundamentalmente establece condiciones de trabajo que implican renuncia de derecho del trabajador las cuales son irrenunciables, de conformidad con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que al pretender el patrón imponer tales condiciones las cuales resultan nulas, incurren en falta de probidad y honradez que hacen imposible sostener y continuar la relación de trabajo.

Por lo anterior se demuestra y se demanda ante la Autoridad Responsable, que en este caso sería la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la que compete resolver las controversias surgidas y derivadas de la relación laboral entre los actores, músicos y el patrón, ya que por la actividad que desarrolla el patrón H. Autoridad es la que compete.

Es ahí en donde al abrirse la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el patrón deberá contestar y manifestar lo que en derecho corresponda, para demostrarle a esa H. Junta, que no es una relación laboral, sino mercantil, así mismo ambas partes ofrecerán las pruebas, se desahogaran y se ordenará al secretario de acuerdos que de fe, que ya no existe alguna prueba por desahogar, se formularán alegatos y posteriormente se formulará un proyecto de laudo, finalmente la resolución que emita esa H. Junta.

Cabe aclarar que aquí lo que se busca es un punto de derecho, es decir, que con las cláusulas que establecen la elaboración del contrato "SUPUESTAMENTE DE EXCLUSIVIDAD", a todas luces se distingue que es una relación jurídica laboral, aunando a que en una o más de las cláusulas violan las garantías del trabajador, ya que establece que para los efectos en que el actor o artista, incurran en rescindir el contrato por causas imputables a él, se obligará a pagarle al patrón la mitad del efectivo que resulte del pago del último año de servicios, por lo que resulta violatorio a las garantías individuales plasmadas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La parte que resulta afectada con el laudo dictado por esa H. Junta, interponiendo el juicio de Amparo directo ante el Tribunal de Circuito en Materia de Trabajo en Turno, el cual a través del ejecutor le ordenará a la Autoridad Responsable en este caso la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, si estuvo o no bien aplicada las normas enunciadas en la Ley Federal del Trabajo y aplicadas a la presente controversia.

Una vez ejecutada esa ejecutoria y si existiera alguna norma constitucional mal interpretada, el agraviado puede solicitar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la revisión de los actos realizados y normas aplicadas por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo en Turno, que conoció de esa controversia, pero esto no cambia el fondo, es decir, que lo emitido por el Colegiado, a través de una tesis es irreversible dicha resolución.

Aplicando estas normas al caso que nos ocupa "EL TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS Y SU REGULACIÓN JURIDICA", denomina en primer término que es una relación jurídica laboral; en segundo término a que la simple firma de "EXCLUSIVIDAD" del contrato les viola sus Garantías Constitucionales y precisadas en su Artículo 14 y 16 de dicho ordenamiento, por lo que la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer de ese tipo de controversia y así mismo, el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo en Turno y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tal es el caso, que en las cláusulas antes mencionadas que a continuación se transcriben con la finalidad de demostrar que impiden laborar libremente por lo que violan el derecho al trabajo e imponen sanciones de tipo económico que podrían llevar a trabajar sin remuneración alguna, e incluso contienen sanciones pecuniarias, situaciones que desde luego se encuentran prohibidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, violando en perjuicio los derechos y garantías que dichos ordenamientos legales establece:

En la cláusula Segunda, "EL ARTISTA", se obliga, durante la vigencia de este contrato, a realizar sus actuaciones y/o interpretaciones de voz o de imagen, ya sea en vivo o en grabaciones de audio y/o de audio y vídeo en producción cinematográfica, de fonogramas, de obras teatrales en presentaciones personales y en general, a prestar sus profesionales de actuación, prestaciones personales o

interpretaciones artísticas EN FORMA EXCLUSIVA para el PATRON o en beneficio de los terceros a los que ésta haya autorizado previamente y de manera expresa, en la República Mexicana o en cualquier parte del Mundo y en razón de la exclusividad que se otorga por virtud de este contrato EL PATRON tiene la facultad de utilizar comercialmente o no, dentro y fuera del Territorio Nacional, todas aquellas grabaciones, programas, fonogramas, cintas magnetofónicas o cualquier otro medio conocido o por conocerse, donde haya quedado fija en su soporte material la voz y/o la imagen de EL ARTISTA, comprendiendo dicha utilización tanto a las presentaciones personales, interpretaciones, grabaciones en audio y/o en audio y vídeo, o aquellas actuaciones donde EL ARTISTA, haya intervenido en forma individual o en conjunto con otro u otros artistas.

En la cláusula Tercera, en razón de la exclusividad otorgada a favor de EL PATRON, en los términos de la cláusula anterior EL ARTISTA, acepta que durante la vigencia de este contrato, no podrá realizar, en México, o en el extranjero, ninguna actividad de naturaleza igual o semejante a la de aquí pactada, ya sea por sí o para terceros, salvo que solicite y obtenga autorización expresa o por escrito por parte de EL PATRON, para poder realizarla, asimismo, se obliga a no emplear o permitir que se emplee su imagen, su nombre personal, su nombre artístico que actualmente se use o que decidiera usar en lo futuro, o su signo distinto, en cajas, etiquetas, envolturas, impresa o propaganda, de marcas y/o servicios, salvo que haya solicitado y obtenido la autorización expresa por escrito por parte de EL PATRON.

En la cláusula Cuarta EL ARTISTA, tendrá entre otras las siguientes obligaciones:

a).- Avisar a tercero de la existencia de este contrato y de las prohibiciones y limitaciones a que este sujeto por virtud del mismo.

b).- A modificar de inmediato y por escrito a EL PATRON sobre el uso indebido y no autorizado por EL ARTISTA o por EL PATRON, de grabaciones o de representaciones artísticas que de el hagan terceras personas físicas o morales.

c).- Estar a disposición de EL PATRON o del tercero que este designe, en el momento en que se le indique a interpretar el personaje o realizar la actuación que se le designe.

d).- A partir de la vigencia de este contrato, en México o en el extranjero, a no contratarse con terceros, ni aceptar entrevistas o aceptar invitaciones para hacer presentaciones personales como actor, cantante, animador, conductor o su voz, en centros nocturnos, producciones teatrales o cinematográficas, programas o en cualquier otro lugar donde se desarrolle un espectáculo público o privado, salvo que haya contado con la autorización expresa y por escrito por parte de EL PATRON.

e).- Tanto durante la producción de una telenovela, como durante su transmisión al aire y en todo momento en su vida privada, cuidar la imagen física y moral que de el se esta proyectando a través de sus interpretaciones en la o las producciones en que este participando.

f).- EL ARTISTA, se compromete y obliga a realizar las caracterizaciones de los personajes que en cada producción se le asignen, con base al vestuario, maquillaje, peinados y en general, con la imagen necesaria para los mismos.

En la cláusula Décima Segunda, EL ARTISTA, por virtud de este contrato, acepta que si EL PATRON, decide ceder los derechos que se deriven de este contrato a favor de un tercero, desde ahora otorga su consentimiento y para ello se obliga a celebrar y firmar el contrato con el tercero a favor de quien EL PATRON, haya cedido dichos derechos.

En la Cláusula Décima Tercera, en caso de incumplimiento de este contrato, en parte o en su totalidad por EL ARTISTA, este pagara a EL PATRON, en concepto de pena convencional, el 70% (SETENTA POR CIENTO) de la cantidad que resulte por el periodo de 12 meses del valor de pagos efectuados y generados a favor de EL ARTISTA, si es que ese incumplimiento se da durante el primer año de vigencia del contrato, si es posteriormente, el equivalente a la cantidad que resulte sobre el valor total mensual del contrato multiplicado por 12 (DOCE) meses, cantidad que será calculada sobre la base mensual que perciba EL ARTISTA, al momento de su incumplimiento, incrementada con todos los beneficios adicionales a que se refiere la Cláusula Octava anterior, cantidades que se pagaran por EL ARTISTA de inmediato y precisamente a titulo de reparación por daños y perjuicios a favor de EL PATRON, sin necesidad de previo juicio.

En la Cláusula Décima Cuarta, con independencia de las cantidades que deba cubrir EL ARTISTA, mencionada en la cláusula que antecede, para el caso de que realizara interpretaciones y/o actuaciones de voz o imagen o cualquier otra de las referidas en este contrato, sin que haya solicitado y obtenido la empresa autorización por escrito para ello de parte de EL PATRON, deberá entregar a esta en concepto de pena convencional el 100% (CIEN POR CIENTO) de todas y cada una de las cantidades que por cualquier concepto haya recibido de aquella persona física o moral, a la que haya prestado el servicio de interpretación y/o actuación, o de aquella a quien haya facultado para utilizar por cualquier medio su voz, imagen, nombre propio, nombre artístico o signo distintivo.

De darse este supuesto, queda entendido y aceptado que de la o de las interpretaciones hechas por EL ARTISTA, sin la autorización de EL PATRON, pasarán a favor de esta todos los derechos patrimoniales que de esto se deriven, para lo cual se aplicarán y se entenderá que las cantidades pagadas a EL ARTISTA, incluyen el concepto de retribución unión por la acción de los derechos patrimoniales antes precisados y además, sin perjuicio de lo anterior, EL PATRON podrá en todo caso, optar por la rescisión de este contrato y descontar las cantidades que

correspondan de cualquiera de los conceptos señalados en la cláusula Octava de este Contrato.

En la Cláusula Décima Quinta, EL PATRON, podrá rescindir el presente contrato sin responsabilidad alguna de su parte, cuando EL ARTISTA infrinja cualesquiera de las cláusulas que lo componen. en este caso, bastará la notificación por cualquier medio fehaciente que se haga a la otra parte para que tres días hábiles después de practicada opere de pleno derecho la rescisión el contrato sin responsabilidad para EL PATRON. Pero siempre será obligación de EL ARTISTA, el concluir totalmente con los programas o capítulos de la producción en que este trabajando.

En virtud de la vigencia del contrato mencionado, las faltas de probidad y honradez en que incurre EL PATRON son de trato sucesivo, por lo que este "CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD", en todo tiempo y lugar se puede rescindir por el trabajador, el contrato individual de trabajo que lo obliga con EL PATRON y ser absolutamente nulo de pleno derecho.

A las personas que analicen la presente obra espero, que independientemente de la contradicción de tesis, que en su momento emita la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haberlas convencido de que "EL CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD", en México no existe ya que es una esclavitud modernizada y que este tipo de relación no es otra cosa más que un contrato y/o relación de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato de exclusividad por si mismo contiene clausulas, que violan los derechos y las garantías individuales que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, y demás Leyes cumplimentarias a las mismas, por lo que deben de tenerse como no puestas.

SEGUNDA.- Las autoridades competentes para conocer de este tipo de controversias, es única y exclusivamente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en este caso la Junta Especial Número Cinco, haciendo el reconocimiento de que está, aunque ha tenido diversos conflictos para su resolución de los actores y músicos, la misma no ha tomado las medidas necesarias para que los patrones, no sigan explotándolos, y violando sus garantías individuales, así como sus derechos que son irrenunciables.

TERCERA.- La manera de que podrían preveer este tipo de conflictos seria a través de exigir que en el contrato colectivo de trabajo no se incerten clausulas que desde su nacimiento son violatorias a los derechos de los trabajadores, así mismo recomendando a la secretaria del trabajo y previnsión social, a través de la dirección de vigilancia de la normas laborales, una inspección ocular a la documentación que manejan para requerirles a los patrones que dejen sin efecto la aplicación de alguna sanción antijurfdica, y de caso contrario imponerles las penas previamente establecidas en alguna Ley, o reglamentación cumplimentaria.

CUARTA.- Los artistas y músicos podrán contratarse o dar por terminada alguna relación de trabajo, con un patrón, en el tiempo y forma que a sus intereses mejor les

convenga ya que se ha demostrado que este tipo de relación es un contrato de trabajo, y por ende tienen la libertad absoluta de definir a que persona o personas puedan prestarles sus servicios, así mismo en que momento pueden dar por terminada, alguna relación y/o contrato individual de trabajo, sin que se les imponga alguna pena pecuniaria, por ser anticonstitucional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ALMANZA PASTOR José Manuel. Participación del trabajo en la Administración de la Empresa. Editorial Tecnos, S.A., Madrid. 1985.
- 2.-BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edición Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 3.-BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Editorial Pac. México, 1989.
- 4.-BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.
- 5.-CAÑDERA Rafael. Derecho del Trabajo, Segunda Edición Editorial El Ateneo. Argentina, 1984.
- 6.-CANTON MOLLER Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
- 7.-CAVAZOS FLORES Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, editorial Trillas. México 1984.
- 8.-LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO, Imprenta el Siglo Ilustrado, Montevideo, 1947.
- 9.-CONFLICTOS DEL TRABAJO Y MEDIOS DE SOLUCION. Santo Domingo, República Dominicana, 1981.
- 10.-DAVALOS MORALES José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1985.

11.-DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición, Editorial Porrúa. México, 1985.

12.-DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1974.

13.-DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, 1966.

14.-DE LITALIA Luigi. El Contrato de Trabajo, EDITORIAL López & Etchegoyen S.R.L. Argentina, 1946.

15.-DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA HUMANA, DERECHOS SOCIALES. Editorial Jus. México, 1952.

16.-DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. BIBLIOGRÁFICA Omega, Buenos Aires, 1966.

17.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.

18.-EL NUEVO DERECHO TOMO II, Paul Durant, París, 1956.

19.-LEFUR DE LOS RADBRUCH, Carlyle, Los Fines del derecho. Imprenta Universitaria México, 1960.

20.-INSTITUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO, Caballenas de Krotoschin, Buenos Aires 1968.

21.-LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL, Néstor de Buen, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

22.-LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, Biblioteca de Derecho Laboral. Montevideo, 1975.

23. -LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL AMBITO PROCESAL, Boletín Mexicano del Derecho Comparado, Nueva Serie, México, 1980.

24. -ROBERTO MUÑOZ Ramón. Derecho del Trabajo Tomo I y II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1976 y 1983.

25.-NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1971.

26.-RADBRUCH Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. Breviarios del Fondo Cultural, México, Buenos Aires, 1955.

27.-RECASENS SICHES, Luis Tratado General de Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. México, 1965.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ETADOS UNIDOS MEXICANOS.

Asociación Mexicana de Abogados, A. C. México, 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, vigente

OTRAS FUENTES

Expedientes radicados ante la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje:

1.-MARIANA GARZA ALARDIN. Expediente número 127/94.

2.-ANA SILVIA GARZA ALARDIN, Expediente número 325-94.

3.-MARCO ANTONIO MUÑOZ, Expediente número u255-93.

Estos expedientes ya han sido archivados, porque han casado estado.

4.-Ejecutoria dictada por la 4ª Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 19 de Enero de 1934, en el juicio de amparo No 3048/25/2ª entablado por GOME OCHOA Y CIA.

Ejecutoria dictada por la 4ª Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 16 de Agosto de 1944, Toca 2054/44/2ª. JUAN VILLANUEVA; 20 DE Octubre DE 1944, Toca 1690/43/2ª. IGNACIO REYNOSO; 24 de Noviembre de 1944, Toca 5527/44/1ª ANTONIO GONGORA PARDENILLA.

EJECUTORIA JURISPRUDENCIAL. Emitida por el Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo. Bajo el Número DT-10168/95.

EJECUTORIA JURISPRUDENCIAL. Emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo. Bajo el Número DT-10183/95.

EJECUTORIA JURISPRUDENCIAL. Emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo. Bajo el Número DT-5042/95.

JURISPRUDENCIA

892

RELACION LABORAL, NEGACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si la litis del juicio generador del acto reclamado se plantea sobre la base de que el patrón demandó negó la existencia de la relación laboral que afirman los actores, es a estos a quienes corresponde la carga de la prueba, es decir, deben probar el elemento esencial de aquélla consistente en la subordinación al patrón y el pago de un salario por éste, como contraprestación de sus servicios.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 256/89. Martín Sánchez Claudio y otro. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 285/90. Miguel Galicia Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 288/90 Imagenación y Construcción Aluminio y Vidrio, S.A. de C.V. 15 de AGOSTO de 1990. Unanimidad de votos.

trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la Ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER
CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 7275/89. Jardín de niños Ferriere. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 8105/89. Javier Coss Bocanegra. 7 de enero de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 5115/91. Florencio Peña Campos y otro. 13 de junio de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 3745/91. Modesto Pérez Flores. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos.

Tesis I.5° .T.J/31, Gaceta número 52, pág. 52, pág. 36; véase ejecutoria en el Seminario Judicial de la Federación, tomo IX-Abril, Pág. 320.

Octava Época:

Amparo Directo 148/89. Leoncio Lezama Reyes.
16 de mayo de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 285/90. Miguel Galicia
Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de
votos.

Amparo Directo 471/90. Miguel Torres Méndez.
30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 178/91. Narciso Corona Trueba.
21 de mayo de 1991. Unanimidad de votos.

Tesis VI.2°.J/144, Gaceta número 44, pág. 55;
Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII-
Agosto, pág. 134.

895

RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba a) La obligación del trabajador de presentar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de

Amparo Directo 229/90. Dolores Toxqui Medina. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

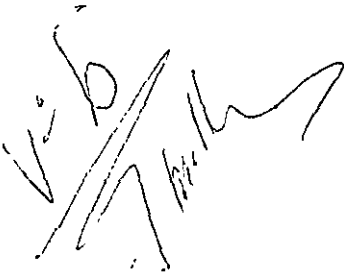
Amparo Directo 256/90. Miguel Torres Méndez.. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis VI.2° J/98, Gaceta número 38, pág.38.53:Semanao Judicial de la Federación, tomo VII-Febrero, pág. 125.

893

RELACION LABORAL. PRUEBA LA.

Para que se tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un deber de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo 134 fracción III del código laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente al actividad para la cual fue contratado.



SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

EL TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS Y SU REGULACION JURIDICA

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

I.1.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	8
I.2.- ANTECEDENTES JURIDICOS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES	12
I.3.- CONTRATO DE TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS	15
I.4.- LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.	19

CAPITULO SEGUNDO

II.1.- LA PRESTACION DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO	23
II.2.- CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE LOS ACTORES Y MUSICOS	26
II.3.- EL AMBITO JURIDICO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO DE LOS ACTORES Y MUSICOS	29
II.4.- PATRONES Y CENTROS DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO DE ACTORES Y MUSICOS	31
II.5.- SALARIOS, JORNADA DE TRABAJO	32

CAPITULO TERCERO

III.1 - TRABAJADORES, ACTORES Y MUSICOS DE ACUERDO AL ARTICULO 41 304 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU REGLAMENTACION LABORAL	41
III.2.- LUGARES DE DESARROLLO DEL TRABAJO DE LOS ARTISTAS 44	44
III.3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ACTORES Y MUSICOS Y 44 DE LOS PATRONES	44
III.4.- PRESTACIONES LEGALES Y ACCIONES DE LOS ACTORES Y MUSICOS..... 54	54

CAPITULO CUARTO

IV 1 - CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD DE LOS ACTORES Y MUSICOS 77	77
IV 2 - DERECHOS MINIMOS DE LOS ACTORES Y MUSICOS EN EL CONTRATO DE 84 TRABAJO	84
IV.3 - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RESCISION LABORAL 86	86
IV.4 - APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACION AL TRABAJO 91 PRESTADO DE LOS ARTISTAS	91
IV.5.- JURISPRUDENCIAS, CRITERIOS 93	93
CONCLUSIONES 104	104
BIBLIOGRAFIA 106	106