



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**USOS Y ABUSOS DE LA FIGURA DE 'FREE-LANCE' EN LOS
MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

P R E S E N T A:

GUILLERMO GARCÍA NARANJO URZAIZ

ASESORA:

MTRA. ADELA MABARAK CELIS



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX.

OCTUBRE DE 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

CAPÍTULO 1. EL MANEJO DEL DISCURSO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUALES

1.1 ANÁLISIS TEÓRICO DEL DISCURSO

1.2 EL DISCURSO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1.3 LOS MEDIOS AUDIOVISUALES: ESTRUCTURA Y CONTENIDO

CAPITULO 2. SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

2.1 MANEJO DEL DISCURSO EN LOS MEDIOS AUDIOVISUALES RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES

2.2 BREVE EXPOSICIÓN Y EXPLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS INVOLUCRADOS

CAPITULO 3. USOS Y ABUSOS DE LA FIGURA DE 'FREE-LANCE' EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

3.1 ABUSOS EN LA FIGURA DE 'FREE-LANCE'

3.2 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA CAMBIAR EL DISCURSO

3.3 POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES

3.4 ¿NECESIDADES? NORMATIVAS

3.5 PARTICIPACIÓN DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LA GENERACIÓN DE UNA SOLUCIÓN

CONCLUSIONES

FUENTES DE CONSULTA

La presente investigación en la modalidad de Tesina denominado *Usos y abusos de la figura 'free-lance' en los medios de comunicación* tiene el objetivo de estudiar y analizar la situación jurídica de los profesionales de los medios de comunicación para resaltar los casos en los que se justifica que exista una relación de carácter civil de prestación de servicios profesionales y cuando, por existir una subordinación y una dependencia del profesional respecto a la Empresa, que se manifiesta en contar con un horario en el que está totalmente a disposición del patrón y recibir órdenes del mismo o de un representante de este, existe en el papel un vínculo laboral que no le es reconocida, ya que injustamente le han dado la denominación de 'free-lance'.

Una vez establecidos estos principios se procede a plantear como propuesta las condiciones laborales que deberá exigir el prestador del servicio comúnmente conocido como 'free-lance', ya que son sus derechos fundamentales.

Se divide en 3 capítulos, que son:

CAPÍTULO 1. EL MANEJO DEL DISCURSO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUALES, el cual tiene el propósito de realizar un análisis teórico del discurso en general y el de los medios de comunicación, especialmente los medios audiovisuales, para poder ir comprendiendo desde el punto de vista de las Ciencias de la Comunicación el problema que aquí se plantea.

CAPÍTULO 2. SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, que busca documentar para difusión pública las características necesarias para que se concrete una verdadera

prestación de servicios profesionales en la que los conocidos como 'free-lance' desempeñan la prestación de sus servicios de forma autónoma e independiente en comparación con los elementos que se dan en una relación laboral que debería contemplar e incluir los derechos y obligaciones que les reconoce la legislación laboral mexicana a los trabajadores y que las Empresas de los medios de comunicación evaden con un propósito de ahorro económico.

Lo anterior se pretende lograr al reseñar los puntos conceptuales contenidos en la legislación mexicana, en específico el Código Civil Federal y la Ley Federal del Trabajo sobre los aspectos que repercuten en los llamados 'free-lance', para poder entender sus características y entonces hacer las distinciones pertinentes, para reconocer adecuadamente desde el punto de vista teórico si se cumplen o no los principios normativos planteados, además de desarrollar las condiciones en que se da el manejo del discurso en los medios de comunicación sobre los Derechos Laborales, o como justamente, derivado de éste, es que gracias a la muy poca o nula información que al respecto llega a tener el público, desconocen las prerrogativas laborales que les corresponden, así como no logran dilucidar que muchas veces aceptan condiciones totalmente injustas, y que completan con su consentimiento y voluntad expresa la simulación que pretenden lograr los empresarios, al no reconocerles el carácter de trabajadores ni otorgarles las prestaciones que como tales les corresponden, ya que el contratado firmó aceptando las condiciones que les ofrecía el que funge como su patrón.

CAPÍTULO 3. USOS Y ABUSOS DE LA FIGURA DE 'FREE-LANCE' EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN que consiste formalmente en fijar la postura teórica que incluye el análisis legal sobre las condiciones que tendría

que tener un “free-lance” para realmente cumplir con los elementos para ser un verdadero prestador de servicios profesionales en contra de lo que constituye una relación laboral no reconocida, para que cada profesional de los medios de comunicación que desee consultar la presente investigación y con ello considerara que realmente cumple con las características de los trabajadores no reconocidos como tales y por tanto, parte del grupo de profesionales a los que indebidamente les dan el trato de “free-lance” sin que realmente lo sean.

De esta manera, podrían tener información que les sirva para la búsqueda del ejercicio de sus derechos, pues si se encontraran en los supuestos presentados en el presente trabajo, contarían con elementos para que ante las autoridades laborales competentes puedan reclamar que su relación contractual involucra elementos laborales como la subordinación y la dependencia económica y así, en mayor o menor medida, busquen combatir las malas prácticas y abusos que se ha dado tradicionalmente de la figura ‘free-lance’ y se les reconozcan las condiciones laborales que deben de tener por la naturaleza de la prestación de sus servicios y se les otorguen y garanticen todos sus derechos laborales y de seguridad social y entonces se alcance una mayor justicia en estos temas.

Para romper con la desinformación que existe en materia de las prestaciones correspondientes en el gremio de los profesionales de los medios de comunicación, es justamente que se ha realizado el presente estudio y es que se hace el planteamiento siguiente, rompiendo con el manejo fraudulento y doloso que se ha hecho de estos temas, para que con la información necesaria al respecto, sean cada vez los trabajadores de los medios los que puedan acceder a defender sus derechos laborales desde la misma contratación y en

general reciban ya el trato legal y justo que deberían haber tenido siempre.

CAPÍTULO 1. EL MANEJO DEL DISCURSO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUALES

Los medios de comunicación, incluso cada vez más, moldean la “realidad” de las personas a lo largo y ancho del mundo y prácticamente la van construyendo de acuerdo al discurso que manejan. Obviamente la situación mexicana no es muy diferente a lo que ocurre en otros países occidentales y en México los comunicadores llegan a ser considerados “líderes de opinión”, muchas veces sólo porque “salen en la televisión o en la radio o escriben en los periódicos o hasta revistas populares”.

Es necesario desarrollar un análisis teórico del discurso de los medios de comunicación para poder entender, desde el enfoque de las disciplinas científicas que los estudian, su importancia e influencia en la sociedad, incluso en temas tan trascendentes como lo jurídico, los derechos y obligaciones de los ciudadanos y las condiciones laborales que marca la normatividad y como es que, por la falta de información sobre estos temas tan cotidianos y que afectan a tantos y tantas mexicanos, en los medios de comunicación, es que justamente muchos de ellos terminan aceptando condiciones sumamente arbitrarias e injustas por no saber lo que están consintiendo.

El presente capítulo pretende presentar los conceptos técnicos y jurídicos de todas las características que puntualizan las condiciones de prestación de un servicio profesional de los llamados ‘free-lance’ en los medios de comunicación en México, empezando por la denominación de lo que se denomina prestación de servicios profesionales, que es un tema totalmente

civil, pasando por el manejo jurídico de la naturaleza del contrato civil del mismo concepto, para acto seguido plantear las definiciones de trabajador, patrón y relación laboral según la Ley Federal del Trabajo, continuando con el desarrollo del señalamiento teórico de lo que son las condiciones generales de trabajo para poder cerrar con el planteamiento de las características esenciales en cada uno de los dos escenarios posibles (“free-lance” o trabajador), para que cada profesional de los medios de comunicación que es catalogado por la empresa como “free-lance” pueda determinar si realmente es un prestador de servicios profesionales y es correcta la contratación que le ofreció el que en ese caso funge como su “cliente”, o si por el contrario, la naturaleza de su vínculo con el medio de comunicación al que brinda sus servicios resulta ser laboral, pues cuenta con elementos que materializan una subordinación (como un horario y una jerarquía con respecto al responsable del área a la que el profesional es asignado en la que su superior jerárquico le da instrucciones) y una dependencia económica (su única fuente de ingresos, o al menos la de mayor preponderancia en los mismos es ese medio de comunicación que lo contrató).

1.1 Análisis Teórico del Discurso

Como primer paso del análisis, es necesario definir teóricamente lo que es el manejo del discurso y por qué es importante, desde el punto de vista de la comunicación, para llegar a establecer que el manejo del discurso ha provocado la desinformación o falta de información en los trabajadores mexicanos de los medios de comunicación respecto al conocimiento de sus derechos laborales, y es por eso que en muchos casos no los ejercen, ya que muchas veces ni siquiera saben cuáles son o cómo hacerlos valer, o incluso

llegan a firmar contratos civiles que les niegan su carácter de trabajadores, aceptando condiciones totalmente injustas y ellos no lo saben.

La Real Academia Española tiene varias acepciones o varias definiciones de la palabra discurso, la cual proviene del latín *discursus* y que significa “Facultad racional con que se infieren unas cosas de otras, sacándolas por consecuencia de sus principios o conociéndolas por indicios y señales”¹.

Además de la definición citada en el párrafo anterior, la propia Real Academia Española maneja otras once más, de las cuales, para la presente tesina y sus propósitos se ha elegido la séptima por ser la más cercana al concepto que se pretende explicar aquí, esta es la siguiente: “Doctrina, ideología, tesis o punto de vista”².

Se ha elegido justamente la acepción citada en el párrafo anterior para explicar el concepto de discurso, puesto que en términos del enfoque de Ciencias de la Comunicación que se pretende dar al presente trabajo, el discurso es justamente lo que nos quieren decir en el contexto que se estudia los medios de comunicación respecto a lo que informan o dejan de hacerlo precisamente con la línea editorial que como medios de comunicación los caracteriza.

Es a finales de los años sesenta y comienzo de los setenta que se desarrolló el análisis del discurso, que de acuerdo con el autor van Dijk

¹ *Diccionario de la Real Academia Española.*

² *Ídem.*

es un campo de estudio nuevo, interdisciplinario, que ha surgido a partir de algunas otras disciplinas de las humanidades y de las ciencias sociales, como la lingüística, los estudios literarios, la antropología, la semiótica, la sociología y la comunicación oral³.

Los primeros antecedentes históricos del análisis del discurso son ubicados por van Dijk en la retórica, ya que, según él

hace más de dos mil años, los retóricos como Aristóteles clasificaron las diferentes estructuras del discurso y señalaron su efectividad en los procesos de persuasión en contextos públicos⁴.

Para los años sesenta y setenta es que hubo un desarrollo contemporáneo de la llamada retórica clásica, involucrándose en mayor medida en el desarrollo del análisis de las estructuras argumentativas del discurso, lo cual está estrechamente ligado con la aparición del estructuralismo francés, derivación proveniente del formalismo ruso que unificó los estudios antropológicos, lingüísticos y literarios bajo la denominación de semiótica.

“La mayoría de los restantes desarrollos del análisis del discurso se mantienen cercanos a la lingüística y la antropología y sólo poseen una relación indirecta con este estructuralismo semiótico”⁵.

Van Dijk establece que, de acuerdo al análisis de la conversación

un tercer desarrollo de este enfoque más socialmente orientado del discurso fue más independiente, ya que se inspiró en las nuevas directrices de la investigación en la microsociología, principalmente en la así denominada etnometodología⁶.

³ VAN DIJK, T. *La noticia como discurso. Comprensión, estructura y producción de la información*, p. 35.

⁴ Íbidem, p. 36.

⁵ Íbidem, p. 38.

En gran medida, como en la gramática estructural previa, estos análisis intentaron descubrir las reglas básicas y las unidades de la conversación cotidiana, como las referentes a los turnos del habla, la secuenciación y los movimientos estratégicos. El análisis se basó en el examen pormenorizado de transcripciones detalladas del habla natural, incluyendo pausas, rectificaciones, la entonación y otras propiedades hasta ese momento descuidadas en la lingüística⁷.

Dentro del análisis del discurso se pueden encontrar dos dimensiones principales, que son el texto y el contexto.

Las dimensiones textuales dan cuenta de las estructuras del discurso en diferentes niveles de descripción. Las dimensiones contextuales relacionan estas descripciones estructurales con diferentes propiedades del contexto, como los procesos cognitivos y las representaciones o factores socioculturales⁸.

1.2 El manejo del discurso en los Medios de Comunicación

Es muy importante entender que los medios de comunicación son esenciales en la vida de las personas, ya que como señala en su artículo de investigación la autora Silvia Gutiérrez Vidrio

Los medios masivos de comunicación desempeñan un papel central en la configuración de la cultura moderna, ya que son los mediadores necesarios y omnipresentes entre el acontecer social y los individuos⁹.

Continuando con esa línea de ideas, otros autores también opinan que la influencia del manejo del discurso que tienen los medios de comunicación en lo

⁶ Íbidem, p. 39.

⁷ Íbidem, p. 40.

⁸ Íbidem, p. 45.

⁹ GUTIÉRREZ Vidrio, S. (2010). Discurso periodístico: una propuesta analítica. *Comunicación y sociedad*, (14), 169-198.

que difunden se manifiesta de manera clara y evidente en lo que piensa, siente y cree la sociedad de los diversos acontecimientos, sucesos y situaciones que los mismos medios de comunicación le presentan, quedándose ajenos y sin conocer respecto a los hechos y los temas que no son tratados en los medios de comunicación, pues para éstos no fue importante transmitírselos a aquéllos.

Tal es el caso de Thompson, quien señala que:

Hoy vivimos en un mundo en que la experiencia cultural está profundamente moldeada por la difusión de las formas simbólicas a través de los medios de la comunicación masiva¹⁰.

En este contexto es preciso establecer que los medios de comunicación producen numerosos tipos de discursos que tienen características y estructuras particulares. Una primera característica del discurso de los medios de comunicación es que éstos construyen una representación de la realidad a la que aluden. Sin embargo, esa realidad que refieren "es una realidad compleja, diversa y cambiante; es una realidad social poliédrica de la que sólo damos cuenta de algunas de sus caras"¹¹.

Es justamente en este factor de complejidad de la realidad en la que los medios de comunicación únicamente muestran lo que desean en su representación de la realidad, ocultando o manteniendo velado lo demás. Por eso es que el público no se entera de lo que no le es transmitido a través de éstos, en ese sentido, los temas que no son importantes dentro del manejo del

¹⁰ THOMPSON, J. B. *Ideología y cultura moderna*. p. 291.

¹¹ RODRIGO, M. *La construcción de la noticia. Nueva edición revisada y ampliada*. p. 47.

discurso que manejan, quedan fuera de la representación de la realidad que construyen ellos mismos.

Eliseo Verón manifiesta que:

Los acontecimientos sociales no son objetos que se encuentran hechos en alguna parte de la realidad y cuyas propiedades y avatares nos son dados a conocer de inmediato por los medios con mayor o menor fidelidad. Sólo existen en la medida en que esos medios los elaboran¹².

La construcción de noticias por parte de los medios de comunicación como la parte de la realidad que introducen en su representación de la misma no es un tema nuevo ni mucho menos, ya que esta situación la han estudiado diferentes autores de teoría dentro de la comunicación desde diversos ángulos y con variados enfoques, destacando, por un lado, la arista semiótica (estudio de los signos) del discurso y por otro la perspectiva que enfatiza un análisis estructural del discurso para privilegiar el contenido del mismo por encima de la forma en la que se presenta dicho contenido al público espectador y receptor del mensaje.

Como señala el mismo Rodrigo Alsina

la producción de la noticia es un proceso que inicia con el acontecimiento, ya que los acontecimientos estarían formados por aquellos elementos exteriores al sujeto a partir de los cuales este mismo va a reconocer, al construir el acontecimiento¹³.

Otro autor que como Alsina estudia a los medios de comunicación desde un punto de vista más semiótico es la mexicana Nélida Beatriz Sosa, quien

¹² VERÓN, E. *Construir el acontecimiento*. p. II.

¹³ RODRIGO, M. op. cit. P. 125.

entiende que el periodista al construir la noticia toma en cuenta algunos aspectos del acontecimiento y descarta otros, y así, “el sujeto enunciador transforma la facticidad objetiva en una estructura subjetiva de sentido”¹⁴.

Continúa Sosa señalando que la tarea de producción de noticias tiene que ver con un acto de

construcción semiótica de la realidad mediante el cual se transforma la factualidad objetiva en factualidad discursiva. La noticia no es lo que pasa, sino un artefacto semiótico que representa simbólicamente lo que pasa¹⁵.

Con un mayor énfasis en la estructura del contenido para la construcción de la noticia, sin prestar tanta atención a los símbolos utilizados, el anteriormente citado van Dijk menciona que

se presta atención a los procesos de producción de las noticias por parte de los lectores, en términos de las cogniciones sociales de todos los que participan en el hecho de la noticia. Por esta vía, las estructuras de la noticia pueden relacionarse explícitamente con las prácticas sociales y con las ideologías de la producción de noticias e, indirectamente, con los contextos institucional y macrosociológico de los medios periodísticos¹⁶.

Según el propio van Dijk, la organización de la producción de las noticias tiene muchas dimensiones y niveles de descripción, lo cual queda de manifiesto en diversos estudios conocidos a nivel mundial y bastante

¹⁴ SOSA, N. *Estrategias retóricas en la construcción de la actualidad periodística. Análisis de la noticia de la prensa*, p. 108.

¹⁵ *Íbidem*, p. 114.

¹⁶ VAN DIJK, T. *op. cit.*, p. 9.

estudiados sobre las noticias en los diferentes medios de comunicación, algunos de los cuales

prestan una atención preponderante a la organización total de las instituciones periodísticas, por ejemplo, en términos de su estructura de control pública o corporativa, su dirección, la jerarquía de los editores y otros periodistas implicados, y las rutinas cotidianas de la recopilación de noticias¹⁷.

En otro tipo de estudios en los que se desarrolla lo que van Dijk denomina como *microanálisis*, las rutinas cotidianas de los participantes en el proceso de construcción de las noticias se describen también como la materialización de los procesos institucionales en los cuales tiene lugar la producción de éstas, por ello es que

la noticia no se caracteriza como una imagen de la realidad, que puede ser correcta o deformada, sino como un marco a través del cual se construye rutinariamente el mundo social. De esta manera, los reporteros se mueven dentro de una red que constituye un mecanismo organizativo estratégico que debe desplegarse sobre las fuentes informativas tan efectivamente como sea posible. Se hallan inmersos en instituciones burocráticas, que garantizan un flujo continuo de noticias fiables. Al mismo tiempo, la validez de las noticias acerca de ciertos sucesos puede negociarse entre los miembros de las instituciones periodísticas y las organizaciones objeto de las informaciones. Esto también permite a quienes elaboran las noticias trabajar con lo inesperado y producir una cantidad fija de noticias, independientemente de aquello que realmente ocurre, y dentro de los plazos relativos a los cierres de edición o las limitaciones de presupuesto. Las clasificaciones de los acontecimientos periodísticos permiten a los reporteros asignar ciertos valores a tales sucesos, mientras que al mismo tiempo les otorgan la libertad de negociar sobre su variación¹⁸.

¹⁷ Íbidem, pp. 21-22.

¹⁸ Íbidem, pp. 22-23.

De acuerdo con lo que señala Thompson

la producción y circulación de formas simbólicas en las sociedades modernas es inseparable de las actividades de las industrias de los medios. El papel de las instituciones de los medios es tan fundamental, y sus productos son rasgos tan penetrantes en la vida cotidiana, que es difícil imaginarse lo que sería vivir en un mundo sin libros y sin periódicos, sin radio y televisión, y sin otros incontables medios a través de los cuales las formas simbólicas nos son rutinarias y continuamente presentadas¹⁹.

En ese orden de ideas, Thompson ubica el contexto simbólico, es decir, semiótico, como parte importante dentro del desarrollo de los discursos de los medios de comunicación, así como a estos como parte preponderante de la vida cotidiana de las sociedades modernas.

Las figuras que aparecen en películas y programas de televisión se transforman en puntos de referencia comunes para millones de individuos que tal vez nunca interactúen entre sí, pero que comparten, en virtud de su participación en una cultura mediatizada, una experiencia común y una memoria colectiva²⁰.

Pero no es la industria de los medios de comunicación un ente inmóvil ni mucho menos, sino que cada uno de los medios se va adaptando a la sociedad y a los cambios que ésta va sufriendo, y es así, como también su discurso se sigue adecuando a los nuevos tiempos para poder seguir controlando y dominando lo que tradicionalmente ha hecho. De esta manera

las industrias de los medios, incluida la transmisión televisiva, están sufriendo en la actualidad importantes cambios que tienen un impacto significativo sobre la naturaleza de los productos de los medios y sobre sus modos de producción y difusión. Estos

¹⁹ THOMPSON, J.B. op. cit., p. 241.

²⁰ Ídem.

cambios son el resultado de desarrollos que ocurren en dos planos: en la economía política y en la tecnología. Las industrias de los medios de las sociedades occidentales son, en la mayoría de los casos, organizaciones comerciales o cuasicomerciales que operan en un mercado competitivo sujeto a presiones financieras y a incentivos de diversos tipos; de ahí que los cambios surgidos en las industrias de los medios sean, en alguna medida, respuesta a los imperativos económicos y a las limitaciones políticas que afectan a dichas industrias en tanto intereses comerciales²¹.

1.3 Los Medios Audiovisuales: Estructura y Contenido

Es necesario explicar qué son y cómo se caracterizan los medios audiovisuales para poder entrar a entender con mayor profundidad y amplitud el manejo del discurso que le han dado los medios de comunicación, en especial los mismos medios audiovisuales, a los derechos laborales en México, y el por qué de una de las principales razones para que muchos profesionales de los mismos, por desconocimiento de dichos derechos, aceptan condiciones totalmente arbitrarias, injustas e ilegales, ya que ellos creen que así es la realidad en el gremio, y justamente 'legalizan' dichas condiciones al aceptarlas, ya que la voluntad se concreta y entonces se perfecciona la simulación que ya se ha mencionado.

Sólo es, pues, auténtica comunicación la que se asienta en un esquema de relaciones simétricas, en una paridad de condiciones entre transmisor y receptor... y en la posibilidad de oír uno a otro o prestarse oídos (Heidegger), como mutua voluntad de entenderse²².

²¹ Íbidem, pp. 283-284.

²² PASQUALI, A. *Comunicación y cultura de masas*. p. 51.

Es en ese sentido que se encuadran los medios de comunicación: “Entendemos por medio de comunicación el soporte material o artificial destinado al transporte de signos preconcebidos por el hombre”²³.

Dentro de los medios de comunicación podemos ubicar a los ‘mass media’ o medios de comunicación masiva, dentro de los cuales se circunscriben los medios audiovisuales. “Designamos por medios de comunicación audiovisual los canales artificiales de intercomunicación que sólo pueden vehicular signos icónicos o acústicos directamente interpretables”²⁴

Para entender cómo se da el manejo del discurso de los medios audiovisuales, valdría la pena establecer el concepto de audiovisual:

Lo audiovisual encierra un mundo sumamente complejo, con un campo semántico tan amplio que epistemológicamente resulta difícil segmentarlo para apreciar hasta dónde llegan los sectores de cada perspectiva adoptada... Se insiste en lo audiovisual como percepción natural y como mediación técnica. Por una parte, en cuanto que se necesita leer audiovisualmente la realidad reflejada por la técnica y el lenguaje y, por otra parte, en cuanto lo audiovisual es, por sí mismo, un sistema de significación que introduce sus propios códigos en la información que vehicula... El inicio de la unión de ‘audio’ y ‘visual’ para formar el compuesto ‘audiovisual’ ha sido fechado por varios autores alrededor de la década de los treinta en Estados Unidos con la forma ‘audiovisual’. Es la fecha en que empiezan a desarrollarse las técnicas que incorporan el sonido a las imágenes. Por la misma época el sonido cinematográfico ya está totalmente logrado, y la televisión, aunque no empieza su programación regular hasta 1935, sin embargo, contaba ya con un buen cúmulo de experiencia²⁵.

²³ Íbidem, p. 56.

²⁴ Íbidem, p. 58.

²⁵ CEBRIÁN, M. *Información audiovisual. Concepto, técnica, expresión y aplicaciones*. p. 51.

En México también fue desarrollándose el elemento audiovisual de los diferentes Medios de Comunicación que lo utilizan y los cuales ya eran incluidos en una clasificación más formal:

El empuje principal lo recibió en cuanto se fueron extendiendo los medios de comunicación, particularmente el cine, la televisión y, posteriormente el video. El desarrollo de estos medios y la necesidad de unificar bajo denominadores comunes técnicas diferentes obligó a ampliar el campo de cobertura a otras técnicas que desarrollaron uno solo de los dos aspectos. De esta forma se abarcaba con el término 'audiovisual' medios que llegaban por lo auditivo, como la radio, por lo visual, como la diapositiva; o por la combinación de ambos: cine y televisión. El diccionario de la Real Academia sigue considerándolo todavía como adjetivo: (adj. Que se refiere conjuntamente al oído y a la vista, o los emplea a la vez. Dícese especialmente de métodos didácticos que se valen de grabaciones acústicas acompañadas de imágenes ópticas) ... El Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) recoge sólo esta forma adjetiva y olvida o rechaza la forma 'audiovisivo', similar a 'visivo' y 'televisivo' que se recogen con ciertas matizaciones en cuanto a sus acepciones... Esta evolución llevó a un primer paso de afianzamiento al iniciarse de sustantivación del adjetivo con la forma de lo audiovisual) para referirse al uso simultáneo de imágenes y sonidos sin necesidad de aplicárselo a otro sustantivo. Esta evolución ha conducido en nuestros días a que haya sobrepasado la sustantivación del adjetivo y se haya erigido en sustantivo pleno para designar el producto resultante de la combinación de diapositivas con sonidos, es decir, el diaporama sonoro, que en el ámbito empresarial, profesional y educativo se denomina directamente 'un audiovisual'. La ampliación semántica no ha suplantado ni borrado las anteriores, de tal manera que en la actualidad el término 'audiovisual' se refiere tanto a cada componente por separado como a su conjunto, o sea, 'lo auditivo', 'lo visual' y 'lo audiovisual'²⁶.

²⁶ Íbidem, p. 52.

Pero la evolución de los medios audiovisuales no sólo fue en la semántica del término, sino que se da también en otros ámbitos y con otros aspectos de la vida cotidiana en una especie de correlación, así es como

el origen y expansión de los medios de comunicación masiva se sintetiza en un principio: su estrecha relación con los grupos de poder económico y político en México. Su desarrollo se da, entonces, en torno a dos ejes: son un instrumento más para incrementar la rentabilidad del capital, así como para reforzar la ideología dominante²⁷.

Es con base en estos principios que los medios han ido desarrollando sus discursos, los cuales los van distinguiendo unos de otros y caracterizando así en la percepción de los espectadores, lectores, escuchas e incluso internautas.

Los medios, como instrumentos técnicos, transforman la realidad. Presentan una realidad diferente a la natural o compuesta previamente... La técnica, por muy objetiva que se la quiera considerar, siempre proyecta su propia subjetividad en la realidad que capta, registra y reproduce²⁸.

Es así como, los medios siempre mostrarán los aspectos de la realidad que quieran mostrar y ocultarán y disfrazarán lo que deseen hacer así.

La sociedad es fiel reflejo de la realidad mostrada por los medios, pero no todo es culpa de los medios, obviamente también lo es de quien deja exclusivamente en manos de ellos su percepción del entorno en el que vive y el que espera recibir todo el conocimiento que puede obtener, única y exclusivamente de lo que le informan.

²⁷ GÓMEZ-MONT, C. *El desafío de los nuevos medios de comunicación en México*. p. 36.

²⁸ CEBRIÁN, M. op. cit. p. 53.

No es ninguna ciencia, ni descubrir el hilo negro, el señalar que la Sociedad actual vive sumamente mediatizada, los padres de hoy, muchas veces, ya no cuidan directamente a sus hijos, pues los ponen frente a un medio audiovisual, que hasta en varias ocasiones les sirve como 'educación temprana'; los niños de hoy ya no salen a jugar como antes lo hacían sus padres a su edad, puesto que ahora tienen videojuegos, internet, smartphones, tablets y otros dispositivos que funcionan con medios audiovisuales.

Justamente para estos casos es que se encuadra perfectamente el círculo vicioso en el que se justifican los dueños de dichos medios para manejar sus discursos en la manera en que lo hacen, puesto que argumentan que su objetivo y única obligación es entretener, no educar, ya que ellos no tienen por qué sustituir o enmendar las fallas de los padres y las carencias y falencias de las escuelas.

La realidad es percibida en su entorno por el ser humano mediante todos los sentidos. Pero al restringirnos a la percepción audiovisual se introduce una selección informativa. Vista y oído funcionan en este ámbito natural con unas peculiaridades que luego se verán desde la perspectiva biológica-psicológica. El hombre conoce los códigos que funcionan en la naturaleza. Los percibe y los recodifica. La realidad se presenta como un texto que el oído y vista descodifican a la vez que lo hacen otros sentidos. La percepción audiovisual se genera, según la acepción indicada anteriormente, mediante los sentidos por separado y por la unión de ambos. En caso de que no haya ninguna deficiencia física (ceguera o sordera), la percepción se hace simultáneamente... La separación es difícil que se produzca. Los objetos no son signos de sí mismos. Son objetos, no signos, aunque pueden ser signos de otras realidades, de otras acciones. Existe una significación en la propia realidad que se configura no sólo en cada objeto, sino en la relación que mantienen unos con otros: orden, secuencialidad según la causa-efecto, más los lenguajes propios de cada realidad... La realidad a la que nos

referimos, es la naturaleza más la cultura. Dentro de ella funcionan consecuentemente los códigos de uno, más los introducidos por la otra... Esta percepción natural es la que se produce en el primer punto de la información, en el de la experiencia del informador presente ante los hechos luego deberá transformar cuenta sólo con imágenes y sonidos para trasladar su percepción total de la realidad a unos seguidores que sólo podrán percibirla por la vista y el oído²⁹.

Es así como muchas veces el espectador se olvida de sus otros sentidos para percibir la realidad y al dejarse llevar y conformarse con sólo lo que recibe a través del oído y la vista, con base en el discurso que le quisieron manejar los medios de comunicación, así como comete un grave error y se abstrae de otros fragmentos de la realidad en que vive, que deliberadamente, no le muestran los medios y, ese sujeto voluntariamente deja fuera de su entorno por ser pasivo en ello.

De acuerdo a los especialistas en teorías de la comunicación

para poder realizar un análisis comunicacional de una sociedad es necesario referirse a los conceptos de modelos y sistemas. Fue en la década de los 60 cuando la teoría de sistemas, llegó a ver la sociedad como un enorme sistema constituido por una serie de partes interrelacionadas (una de esas partes será el sistema comunicacional). Trataba de examinar la relación entre las partes, así como también las relaciones entre el sistema y otros sistemas sociales... Según la definición de sistema que ofrece la teoría de sistemas, el sistema comunicacional sería un conjunto estructurado de elementos comunicacionales interrelacionados entre sí. Pero el sistema comunicacional es un conjunto organizado con relación a modelos comunicacionales que pueden ser entendidos de tres maneras: como un ejemplar o forma que se propone; como una abstracción que usamos al simplificar la realidad del sistema; o como una estructura lógica o matemática que se usa para la comprensión de un conjunto de fenómenos

²⁹ Íbidem, pp.54-55.

comunicacionales. En este último caso, esta estructura nos describiría los elementos de la información y, al mismo tiempo, reafirmaría el valor del proceso comunicacional³⁰.

Dentro de ese mismo contexto hay que entender las cinco etapas (hasta ahora) que los teóricos le han dado a la historia de la comunicación para poder comprender las partes que conforman el todo llamado 'sistema comunicacional'.

En el primer episodio se desarrolla la comunicación interpersonal. ES la época del homo sapiens... El hombre es el medio de comunicación. Hay un predominio de la expresión corporal y verbal, concretadas ambas en el gesto y en la palabra, respectivamente. El segundo episodio se caracteriza por la comunicación de élites. El hombre crea obras con vida propia y capaces de comunicar diversos mensajes. Se establece, pues, una transposición. La forma más primaria de esta transposición es audiovisual... En el tercer episodio se triunfa no sólo sobre los obstáculos del tiempo y del espacio, sino también sobre la unicidad de la obra. Se pasa a la comunicación de masas, la cual se caracteriza fundamentalmente por la multiplicación del mensaje debido a los medios de masas. Ya no se requiere saber para comunicar, sino tener acceso a los mass-media. Los 'mediadores' (periodistas, cineastas, radiofonistas, programadores, productores de televisión) son los privilegiados. Los demás hombres se contentarán con ser receptores. Los grandes medios serán la imprenta, el cine, la radio, el disco, la televisión, el videodisco y la videocasete. El episodio cuarto se caracteriza por la comunicación individual desarrollada por el uso de los medios personales... Estos medios tienen, como elemento común el requerir un registro y ofrecer la posibilidad de conservación y reproducción de los códigos. Son los nuevos tipos de escritura. Cronológicamente, el primero es la fotografía. A estos cuatro episodios hay que añadir otro reciente, el de las autopistas de la información, que

³⁰ GONZÁLEZ, V. *Usos y efectos de la Comunicación Audiovisual*. p. 53.

congrega, concreta y amplía a los demás. Se caracteriza por el uso acumulado de los diversos sistemas y por establecer una comunicación interconectada y bidireccional³¹.

En estos términos, es que, los medios de comunicación, en su manejo del discurso, deciden ser omisos en comunicar al público sobre los derechos laborales, así como tampoco informan las características de lo que sería un verdadero “free-lance”, que como se explicó en la Introducción, es un prestador de servicios independiente o autónomo que, con la libertad de elegir el modo, tiempo y lugar en el que presta sus servicios a sus clientes.

En el siguiente capítulo se expone la situación jurídica de los profesionales de los medios de comunicación, explicándose las características de la naturaleza de un contrato de prestación de servicios, así como los elementos que configuran una relación laboral, para que con ello, los catalogados como “free-lance” en los medios de comunicación audiovisuales puedan analizar si, de acuerdo a lo preceptuado por la normatividad, realmente cumplen con lo establecido para ser un verdadero “free-lance” o son trabajadores a quienes su patrón no le reconoce dicho carácter y con ello se confirma la simulación descrita en la Introducción de la presente tesina.

³¹ CEBRIÁN, M. op. cit. pp. 60-61.

CAPÍTULO 2. SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Este apartado reseña con detalle la situación de hecho que enfrentan los profesionales de los medios de comunicación mexicanos, especialmente (aunque no únicamente) en los denominados audiovisuales, los cuales ya fueron definidos y explicados en su contexto en el último subtema del capítulo anterior, ya que estos patrones son comunes en general, sin distinguir el medio, la empresa o incluso no importa si es público o privado, la situación de los profesionales en esta rama es muy similar en todas estas circunstancias.

Como ya se mencionó en el planteamiento del problema, existen relaciones laborales no reconocidas en la mayoría de los casos, sin embargo, en otros casos, habrá algunas situaciones, en las que por la naturaleza de los servicios prestados, se justifique un contrato civil de prestación de servicios profesionales, pues el prestador no tiene un horario dentro de la empresa, nadie le da órdenes ni instrucciones o supervisa sus labores, e incluso puede llegar a tener una relación laboral en otro lado.

Sin embargo, es bien sabido en el medio, que en muchos casos sí tienen verdaderas relaciones laborales en la práctica por tener dependencia y subordinación con quien decide arbitrariamente negar su carácter de Patrón y entonces mañosa y abusivamente se aprovecha de su departamento jurídico o de su abogado interno para elaborarles a los supuestos profesionales “independientes” contratos muy bien hechos en cuanto a su técnica jurídica, pero con muy poca ética, en los que no reconoce ninguna relación laboral, sino

al contrario señala condiciones civiles que realmente en la práctica no coinciden con la situación del “no” trabajador y ya después le establece verbalmente al prestador de los servicios las condiciones de trabajo, que evidentemente negarán, muchas veces aprovechando dos circunstancias bastante lamentables del sujeto activo de la relación, que por su ignorancia de los temas legales que en este trabajo de investigación se puntualizan, o su necesidad del ingreso económico, lo que lo llevan a verse obligado a aceptar las condiciones que la empresa le ofrece, aún sabiendo que es ilegal y de plena mala fe por parte del contratante, ya que no hay realmente muchas opciones atractivas en el mercado laboral para los egresados de una de las Licenciaturas más saturadas y con mayor demanda en todo el país.

Lo anterior es justamente un ‘abuso’ en el ‘uso’ de la figura denominada ‘free-lance’, ya que, ‘free-lance’ es: “un término inglés adaptado por las sociedades para describir a aquel trabajador por su propia cuenta”³².

Obviamente este proyecto jamás podría haber sido pensado, (ni lo será) para resolver las situaciones de desigualdad social o falta de oportunidades reales de empleo. Es decir, no servirá, para cambiar la situación de las personas que por necesidad económica, aún con conocimiento de causa, se vean obligados a aceptar las condiciones claramente ventajosas para las empresas y que son ilegales, injustas, arbitrarias y cualquier otro adjetivo similar que se le quiera poner.

Pero, al contrario de lo anterior, este trabajo tiene posibilidades de influencia sobre las personas que ignoran que tiene derecho a ser

³² <http://conceptodefinicion.de/freelance/>

considerados trabajadores y que la relación laboral y las condiciones de trabajo que realmente tienen les sean reconocidas, Eso es lo importante.

La ignorancia de estas personas sobre sus derechos laborales, no es criticable ni mucho menos, ya que son temas complejos que requieren especialización académica y profesional ajenos a las Licenciaturas de Ciencias de la Comunicación, Periodismo o afines o a los profesionales de las mismas, ya que son temas que maneja un abogado o especialista jurídico y es precisamente que, con el apoyo de éstos últimos, se puede trabajar en contra de esta ignorancia y poder brindarle más y mejores herramientas a los trabajadores de los medios de comunicación para que puedan hacer valer sus derechos laborales.

2.1 El Manejo del Discurso de los Medios Audiovisuales respecto a los Derechos Laborales

La industria cultural mexicana y las políticas de comunicación explícitas e implícitas pueden definirse con base en criterios que son comunes a la mayoría de los grandes medios de difusión: 1. Una publicidad que determina el aspecto lucrativo de dichos medios y que define el tipo de programación o información que ha de difundirse. Hasta ahora no se ha tenido la experiencia de contar, a este nivel, con medios independientes. 2. La concentración en unos cuantas manos del régimen de propiedad. 3. Medios difusores, en la mayoría de los casos, de las ideas del gobierno y de quienes poseen el gran capital. 4. Medios estrechamente ligados a los intereses del gran capital nacional y estadounidense. 5. Leyes y reglamentos que refuerzan los intereses de los propietarios de los medios. 6. Una censura que toca a la prensa, el cine, la radio y la televisión. 7. La explotación de temas banales y homogéneos a nivel nacional e internacional. 8. Poco interés en la producción regional. La crisis económica acentuó, en la mayoría de los casos, estas tendencias... A pesar de la concentración enorme que existe en los medios de comunicación masiva en México, la multiplicidad de

publicaciones periódicas, así como de cuales de difusión radiofónica, televisiva y cinematográfica aparentan diversidad³³.

En México la centralización que acontece en múltiples aspectos de la vida cotidiana, como en la política, por ejemplo, también se da en el manejo de los medios de comunicación, ya que “la situación que prevalece en la capital determina la programación que ha de verse en provincia al no contar estas entidades, salvo en ciertos casos, con una programación diferente, es decir, auténticamente regional (creación, producción y distribución desde la entidad)”³⁴.

Además de la centralización ya mencionada, la politización de los medios de comunicación ha sido una característica central de los mismos, ya que ha sido evidente a lo largo de la historia de México el papel tan cercano al gobierno que han tenido, así como, aunque muy censurados en un inicio y luego una moda que llega hasta lo humorístico en el siglo XXI, un instrumento de la oposición política al régimen gobernante en turno.

El debate sobre el derecho a la información iniciado durante el régimen de José López Portillo y hasta ahora sin posibilidad alguna de realización, es un hecho que deja ver la estructura política que domina a la información. Hubo participación de partidos políticos, asociaciones profesionales, organizaciones sindicales, universales, investigadores y ciudadanos en general. Todas estas voces solicitaban su derecho a ser informados, así como el derecho de informar a la Sociedad³⁵.

³³ GÓMEZ-MONT, C. op. cit. p. 36.

³⁴ Íbidem, p. 37.

³⁵ Ídem.

Justamente las dos características de los medios de comunicación en México que se han mencionado son esenciales para entender el manejo del discurso de los medios de comunicación sobre los derechos laborales, ya que, al ser éstos muy cercanos al ámbito político, muchas veces definen el comportamiento de la ciudadanía. Por otro lado, la centralización de los medios de comunicación ha provocado que estos no tomen mucho en cuenta los sucesos ocurridos en el interior de la República, salvo hechos noticiosos de violencia, crimen, marchas y pltones y demás sucesos de 'nota roja' que llaman la atención a nivel nacional.

Es cierto que el artículo 73 fracción X de la Constitución Mexicana establece la facultad exclusiva del Congreso de la Unión

para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123³⁶.

Es por lo anterior, que las normas en materia laboral en México son federales y aplican para toda la República y ningún congreso estatal puede aprobar alguna ley en la materia, ni tampoco se puede tratar de aplicar alguna norma específica para alguna entidad federativa, municipio o delegación política del D.F., que fuera en contra de lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo o demás normatividad laboral aplicable.

Pero aún cuando la normatividad laboral aplica de la misma manera en todo el país, las realidades de los trabajadores son tan cambiantes, ya no

³⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 73 fracción X.

digamos entre las regiones norte, centro y sur, sino que muchas veces entre dos empresas vecinas entre sí pueden haber diferencias abismales en como tratan a sus trabajadores y en sus políticas laborales. Por eso una mayor amplitud en la cobertura que le dieran a estos aspectos en los medios de comunicación sería muy útil.

La cobertura que dan los medios de comunicación, en especial los audiovisuales a las cuestiones jurídicas es sumamente escasa, y aunque existen cada vez más espacios como el Canal del Congreso y el Canal Judicial, son muy poco difundidos, y la verdad, la sociedad mexicana también tiene, en general, poco interés en ellos. Las publicaciones escritas sobre temas jurídicos también son relativamente pocas y suelen ser muy técnicas y por lo mismo dirigidas sólo a abogados y/o especialistas.

Al no haber el suficiente interés en tópicos legales, tanto de parte de los medios, como del público, tampoco existe la preparación académica necesaria para que, cuando se llegue a cubrir algún tema jurídico, se haga con los conocimientos legales correspondientes, pues, al fin y al cabo, no es lo suficientemente importante para ellos.

El desinterés o, por lo menos, falta del suficiente en cuestiones jurídicas, abarca, obviamente, a todas las materias que componen al Derecho, y eso no es la excepción para el Derecho Laboral y los correspondientes derechos laborales de los trabajadores de los medios de comunicación.

La crisis económica en prensa, cine, radio y televisión ha aportado los siguientes resultados: la consolidación de monopolios; notable disminución de programas audiovisuales de calidad; mayor dependencia ante los lineamientos que impone el gobierno al controlar las concesiones y permisos de frecuencias electromagnéticas;

explotación de la industria cultural estadounidense en el sector informativo y de entretenimiento, reduciéndose, notablemente, los programas culturales provenientes de Europa y América Latina³⁷.

2.2 Breve Exposición y Explicación de los Conceptos Jurídicos Involucrados

Según el autor Héctor Cervantes Nieto,

la subordinación se origina cuando se toma en consideración que el patrón es quien ha decidido invertir y arriesgar su capital para crear una empresa y por consiguiente, tiene el derecho y la facultad de determinar en qué forma, condiciones y circunstancias se van a producir o prestar los servicios; por su parte, el trabajador tiene la obligación de ejecutar el trabajo en la forma establecida por el patrón, siempre y cuando se relacione con el trabajo contratado³⁸.

Pero ¿qué pasa cuando la persona contratante de los servicios no reconoce la subordinación y lo maneja como si fuera una relación civil? De acuerdo al mismo especialista, ese es el elemento más importante, “ya que si ésta no existe, tampoco va a existir ni relación ni Contrato de Trabajo”³⁹.

El mismo escritor también señala que

subordinación implica la facultad que tiene el patrón de establecer los términos y condiciones conforme a los cuales se debe ejecutar el trabajo contratado, como lo es, con base en un horario, forma en que se debe ejecutar el trabajo, el lugar e incluso obedecer ciertas reglas como puede ser el uso de uniformes, a quién y cómo, se va a prestar el servicio. Por su parte es el deber de

³⁷ GÓMEZ-MONT, C. op. cit. p. 37.

³⁸ CERVANTES Nieto, Héctor. *Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo*, p., 21.

³⁹ Ídem.

obediencia que tiene el trabajador hacia el patrón con respecto al trabajo contratado⁴⁰.

Como ya se ha manifestado en el presente trabajo, no importa que a la contratación se le pretenda llamar de forma diferente, ya sea contrato de prestación de servicios profesionales, asimilables a salarios, comisión, o cualquier otro, con el propósito de evadir las cargas fiscales, laborales y de seguridad social. Tampoco es relevante si a la contraprestación (pago) de los servicios se le denomina 'por honorarios', o que se expida un recibo respecto al pago de los mismos, ya que al evidenciarse la subordinación (y por tanto la relación laboral existente), se acreditaría el carácter de trabajador del prestador de los servicios, sin tomarse en cuenta la existencia de un convenio, su constancia por escrito o incluso que se utilicen otros nombres para referirse al mismo o al pago.

El mismo Cervantes Nieto explica que

es importante recordar que la naturaleza de un contrato no se determine con base en el nombre que se le dé al mismo, sino en la forma en que se ejecuta su objeto, y si existe subordinación nos vamos a encontrar frente a una auténtica relación de trabajo, con todas y cada una de las consecuencias que esto implica⁴¹.

Tampoco existen limitaciones para la relación laboral si ésta no se materializa a través de un contrato por escrito, ya que un pacto verbal sería igualmente válido y de hecho, la ausencia de acuerdo impreso no debe perjudicar al trabajador, sino que es responsabilidad patronal cumplir con esta

⁴⁰ Íbidem, p.15.

⁴¹ Íbidem, p. 16.

formalidad de acuerdo a los artículos 25 y 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), teniendo el empleador la carga de la prueba para demostrar en contra de lo señalado por el demandante en su escrito inicial de demanda y si no documentó la relación contratada por escrito, tendrá menos elementos de defensa.

Como ya se analizó, para que exista un contrato o una relación de trabajo, no es necesario que el consentimiento sea expreso y mucho menos que se haga por escrito, ya que únicamente es necesario un acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio del pago de un salario, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, para estar frente a un contrato o relación de trabajo, es decir, no es necesario que se dé por escrito para que tenga validez o para que exista, la falta del contrato por escrito será imputable (reclamable, responsabilidad) al patrón, quien además no tendrá los elementos para acreditar las condiciones conforme a las cuales contrató al trabajador⁴².

Cualquier prestador de servicios que no tenga una subordinación y una dependencia, no es considerado trabajador y, por tanto, queda fuera del campo del Derecho del Trabajo, así es que nunca será reconocido como empleado.

Si el prestador del servicio queda fuera del Derecho del Trabajo, ¿qué rama del Derecho regularía entonces la relación existente entre el que presta el servicio y quien lo recibe? Respondiendo al cuestionamiento anterior tiene que ser el apartado jurídico que norma el contrato entre las partes el que puede y debe regular la relación establecida en el mismo.

⁴² Íbidem, p. 21.

Definiendo, que al ser un contrato civil el que existe entre las partes y al ser el Derecho Civil la rama legal que regula el acuerdo entre los sujetos que intervienen y la relación de los mismos, se debe entender el contexto jurídico de estos elementos, es decir, derechos y obligaciones de las partes, cargas mutuas que se establecen entre sí y sin lugar a dudas los alcances del propio Derecho Civil en estos casos.

En un contrato civil de prestación de servicios profesionales se establece una relación sumamente flexible y con mucha libertad de acción y gestión en cuanto a la prestación misma del servicio para el profesional, es decir, ya que al no tener una subordinación respecto a ninguna figura patronal o empresarial que le dé órdenes y le exija todo el tiempo a través de una supervisión directa por algún representante del beneficiario de los servicios la realización en forma determinada de las actividades y al no tener dependencia del mismo ente contratante, puesto que es libre de ocupar su tiempo cómo mejor le convenga y contratar sus servicios con más de un cliente, simplemente se le exige entregar determinados o determinables resultados en un plazo pactado como fecha límite de entrega de los mismos y en la forma que el receptor de los servicios le requiere.

No existe en el papel mayor obligación para el prestador de los servicios ni tampoco por lo mismo tiene mayor derecho aparte de recibir la contraprestación en la forma, lugar y monto pactados, ya que justamente su mayor derecho es la libertad y la autonomía que llegaría a tener precisamente al no estar sujeto a depender ni estar subordinado más que a la entrega de los resultados que debe proporcionar en la forma y el tiempo acordado, pero la realidad de los llamados 'free-lance', en muchos casos, no es así, puesto que

esa independencia no la tienen al existir subordinación y dependencia, puesto que precisamente en su contrato se le niegan el establecimiento del carácter de trabajador y por tanto de manera textual y explícita se le niegan los derechos que le corresponden, porque no sólo los hechos dicen que no los reciben sino que el beneficiario de los servicios le niega textualmente el ser sujeto de ellos y el trabajador por la necesidad económica o el desconocimiento / ignorancia de los mismos lo acepta, completándose así una simulación de hecho y de derecho.

El Código Civil Federal es la normatividad Civil que aplica a nivel nacional cuando las leyes locales en esta materia no contemplen determinadas situaciones concretas.

Este ordenamiento no establece en ninguno de sus artículos una definición o un concepto de los Contratos de Prestación de Servicios (que es el género) ni del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales (que viene siendo la especie), por tanto, para el presente trabajo de investigación, es muy importante basarse en la definición conceptual siguiente:

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales se podría definir como

contrato mediante el cual una persona, un profesional en algún área, se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios a cambio de un precio. Es importante señalar que el pago del contrato es dirigido al cumplimiento de metas, horas, objetivos, proyectos; etc. el incumplimiento de dichas metas no obliga al pago Proporcional. Se trata de un contrato oneroso, y su diferencia con el contrato de compraventa consiste en que la contraprestación al pago del

precio no es un bien tangible, sino la realización de una actividad. Está regido por el Código Civil Federal Mexicano en los artículos 2606 al 2615⁴³.

Un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es un contrato civil entre la persona que requiere el servicio y quien se compromete a otorgarlo a cambio de una contraprestación, es decir el pago, que, en este caso, se establece como un honorario en dinero en retribución por el servicio. Este tipo de contrato es oneroso, a diferencia de los gratuitos, porque justamente implica un pago, normalmente en metálico o en especie, pero en estos casos siempre se pacta que los pagos sean en numerario, ya que, ningún prestador de servicios aceptaría como contraprestación algún pago en especie.

De hecho, a lo largo del desarrollo de este contrato y este tipo de relaciones, se han erradicado ciertas prácticas como el pago en especie, etcétera, aunque muchas veces sigue pasando que este tipo de contrato en realidad trae detrás relaciones laborales no reconocidas.

Un ejemplo sobre las situaciones planteadas anteriormente sería que tras la realización de un servicio profesional, el contratante (es decir, quien recibe el servicio), le pagara con materiales de construcción al arquitecto responsable de la construcción del edificio del contratante, cuando el arquitecto lo que necesita es dinero de curso legal para poder solventar sus necesidades económicas de supervivencia y manutención, tanto de sí mismo como de sus dependientes económicos si es que está a cargo de alguien más.

En este punto entraría el ver en la práctica si existe o no una relación laboral de hecho (en realidad) y si no es reconocida, o realmente se justifica la

⁴³ http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%C3%B3n_de_servicios. Consulta en Internet.

relación civil que el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales ampara y trae detrás.

Lo anterior se ve claramente en la determinación de la existencia de subordinación y dependencia del prestador de servicios respecto al contratante, es decir, si tiene un horario establecido en el que está a disposición del contratante en el centro de trabajo o donde éste le señale y si depende económica y físicamente de él o no, ya que no siempre existen estos supuestos, ya que no se justifica una relación laboral con el mecánico que nos arregla el carro por única ocasión y que tiene muchos clientes, pues claramente ahí se ve que es un servicio que nos brinda y no un trabajo y eso se analiza caso por caso, dependiendo las circunstancias concretas de cada uno de ellos, justamente en cuanto a la subordinación y la dependencia.

Un 'free-lance' es un prestador de servicios que no tiene subordinación ni dependencia económica ante un contratante particular, sino que presta sus servicios bajo condiciones bilaterales a varios clientes.

Según el artículo 2606 del Código Civil Federal "el que presta y el que recibe los servicios profesionales; pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos"⁴⁴.

Como ya se había señalado en los puntos anteriores, los artículos del 2606 al 2615 del Código Civil Federal son los que regulan el contrato de prestación de servicios profesionales, aquí sólo se destacarán los puntos que se consideran centrales para establecer los principios básicos y entender la naturaleza del contrato descrito, y nada más.

⁴⁴ *Código Civil Federal*. Editorial SISTA. México, 2009, artículo 2606.

El artículo 2607 del mismo ordenamiento establece que

cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados⁴⁵.

En estos aspectos, el Código Civil Federal deja mucho al arbitrio y voluntad de las partes el establecimiento de las condiciones que regirán la relación, ya que precisamente, un contrato es la voluntad común de dos o más partes, plasmadas en un documento que establece las reglas de la relación que surge entre las mismas.

En México está muy penado el utilizar documentos falsos o incluso el señalar que se tiene un carácter que no se tiene, especialmente haciéndose pasar por profesional sin serlo, lo que acarrea, además de las penas civiles, situaciones penales, como lo indica el artículo 2608 del mismo ordenamiento ya reseñado:

Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado⁴⁶.

⁴⁵ Íbidem, artículo 2607.

⁴⁶ Íbidem, artículo 2608.

Lo anterior significa que aquél que ejerza alguna profesión y se ostente como profesional de alguna actividad, sin serlo o sin poder demostrar ese carácter (con un título y una cédula profesionales), además de que están cometiendo un delito, por el cual debe ser sancionado, perderá el derecho de cobrar el pago que le hubiere correspondido por haber prestado los servicios profesionales que hubiera prestado, ya que precisamente, para que se dé la prestación de un servicio profesional, a diferencia de la prestación de un servicio “a secas” es justamente que se debe contar con el título y/o la cédula profesional correspondientes que avalen que se tiene el carácter de profesional en la materia sobre la que se trata el servicio contratado.

Un ejemplo de formato de un contrato de servicios profesionales se agrega a este documento en el *Anexo 1*.

El concepto de trabajador se define en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”⁴⁷.

Precisamente en la propia definición se señala que un trabajador presta un trabajo subordinado a una persona física o moral, es decir, su patrón, por lo que aquí mismo se establece la subordinación que debe haber entre trabajador

⁴⁷ *Ley Federal del Trabajo*. 2013, artículo 8.

y patrón para definir así esta relación.

El mismo artículo anteriormente citado de la propia ley laboral continúa señalando: “para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”⁴⁸.

En este sentido, a diferencia de lo que ocurre en las relaciones civiles, donde se distingue entre la prestación de un servicio común y corriente y la prestación de un servicio profesional, la Ley Federal del Trabajo no establece diferencias de ningún tipo entre el carácter de profesional o la falta de éste entre los diferentes trabajadores y todos ellos son trabajadores por igual, y aunque contempla algunas reglas específicas para algunos tipos de trabajadores especiales, a todos los define de la misma forma y las reglas generales de la Ley Federal del Trabajo aplican a todos ellos por igual.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo define al patrón como: “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”⁴⁹.

Es decir, el carácter de patrón lo da el que utilice los servicios de trabajadores, por lo que al existir algún trabajador, es decir, alguna o algunas personas con ese carácter y que se desempeñen como tal, eso forzosamente acarrea la existencia de un patrón para ellos, que es precisamente quien utiliza sus servicios y que por lo tanto les paga su salario y de quienes dependen y ante quien están subordinados ellos.

⁴⁸ Ídem.

⁴⁹ *Ley Federal del Trabajo*. 2013, artículo 10.

El propio artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo permite que los trabajadores utilicen los servicios de otros trabajadores, sin ser considerado patrón de ellos, ya que el patrón del primero lo será de todos ellos: “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”⁵⁰.

El artículo 20 de la misma Ley ya citada es el que señala qué se entiende por relación de trabajo y qué por contrato individual de trabajo: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”⁵¹.

Realmente no importa cómo se le denomine, ni si se reconozca que es un salario o no, la contraprestación que reciba el trabajador por su trabajo, puesto que relación de trabajo será (se le reconozca o no) la que corresponda a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona y el pago por el mismo es un salario, se le llame así o no.

Tampoco tiene relevancia el acto que le dé origen a una relación laboral, es decir, no importa si hay un acuerdo verbal o un contrato por escrito, y no importa si el contrato es uno civil, o laboral, o de cualquier otra índole, para efectos de la Ley Federal del Trabajo, si se da la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, es una relación de trabajo, se reconozca o no.

⁵⁰ Ídem.

⁵¹ *Ley Federal del Trabajo*. 2013, artículo 20.

Continuando con la misma idea el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral establece que: “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”⁵².

La ausencia de contrato no afecta estas definiciones, puesto que: “la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”⁵³.

Lo que refiere el párrafo anterior es que la prestación de un trabajo, aún sin contrato y lo establecido por el contrato deben producir los mismos resultados, es decir, no importa que no exista contrato, pues aunque no lo haya, el efecto provocado por la propia prestación del trabajo, para la Ley es el mismo que ampara el contrato, entonces, se interpreta que la ausencia de contrato no anula el carácter de la relación y no es necesario tener un contrato firmado para que la relación laboral exista.

En el siguiente capítulo se especifica de manera concreta lo que implican los usos y los abusos de la figura de “free-lance” en los medios de comunicación audiovisuales, concatenando lo expresado en el primer capítulo respecto al manejo del discurso en los medios de comunicación con lo que en el segundo capítulo se incluye como lo expuesto como la situación jurídica de los profesionales de los medios de comunicación.

⁵² Ídem.

⁵³ Ídem.

CAPÍTULO 3. USOS Y ABUSOS DE LA FIGURA DE 'FREE-LANCE' EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En el presente Capítulo se presenta la problemática planteada en la metodología de este mismo trabajo, la cual será desglosada en 6 apartados, los cuales son 3.1 Abusos al usar la figura 'free-lance'; 3.2 Estrategias de Comunicación para cambiar el discurso; 3.3 Políticas laborales y sociales; 3.4 ¿Necesidades? Normativas, y 3.5 Participación del Inspector del Trabajo en la generación de una solución.

El primer inciso reseña los abusos que los patrones en los Medios de Comunicación cometen en contra de los supuestos 'free-lance', pues como ya se comentó en este mismo trabajo, un verdadero prestador de servicios profesionales independiente, cuya acepción en inglés es precisamente 'free-lance', carece de relación laboral con la institución a la que brinda sus actividades, puesto que no tiene subordinación ni dependencia de ésta. El abuso recae en que, muchos de los profesionales de los medios de comunicación, sí tienen elementos que demuestran el vínculo de trabajo, como sería un horario y órdenes directas de un supervisor o jefe inmediato, sin embargo, dolosamente, la empresa los llama "free-lance" cuando no son independientes pues son subordinados, los hace firmar contratos civiles y les niega cualquier prestación laboral y de seguridad social a la que debieran tener derecho debido a que la naturaleza real de su relación contractual es laboral aunque el contratante no lo reconozca así.

El segundo apartado del presente Capítulo sirve para plantear las bases de las estrategias de Comunicación para cambiar el discurso, es decir que, a través de una plataforma de redes sociales, se puedan difundir a nivel masivo para toda la sociedad mexicana expuesta a las mismas, las políticas y mecanismos de solución al problema planteado en esta tesina, justamente mediante lo que se expone en los siguientes 3 subtítulos, los cuales dan contenido a las Estrategias plasmadas en el inciso 3.1 de este trabajo.

El tercer subtema del tercer Capítulo de esta tesina se refiere a la estructuración de medidas gubernamentales tanto en materia de los derechos laborales y de los derechos sociales para brindar protección a los trabajadores y a sus familias, y ¿por qué no?, incluso a los independientes que no tengan una relación laboral activa, sin embargo cubran ciertos requisitos que establezcan las propias autoridades.

El cuarto punto trata sobre el análisis y la argumentación de si existen o no necesidades de cambios y/o adecuaciones normativas que permitan el impulso de las medidas buscadas en el subtema 3.3, mientras que en el inciso 3.5 se reseñaría la forma de incluir una participación de los Inspectores del Trabajo para implementar las políticas propuestas, así como establecer sanciones a los patrones que manejen alguna relación laboral fraudulenta o que indebidamente no reconozcan los derechos de los trabajadores.

3.1 Abusos en la figura de 'Free-Lance'

Es esencial puntualizar que un verdadero 'free-lance' sería un prestador de servicios independiente que atiende en la medida de sus capacidades a diversos clientes, en un horario que el propio contratado elige, sin que el

contratante le establezca sumisión hacia él de ninguna manera y habiendo plena autonomía económica del primero, pues recibe contraprestaciones por sus servicios otorgados, de parte de múltiples beneficiarios, ya que con ninguno de ellos hay alguna relación mayor a ello.

Ya se señaló que el vínculo entre un 'free-lance' y sus contratantes es meramente civil, y por tanto queda fuera del Derecho del Trabajo y no genera por tanto, conceptos como salario, prestaciones, seguridad social, trabajo, subordinación, empleo, dependencia económica, etcétera.

El abuso analizado en esta tesina se materializa cuando, a una relación que sí debería generar situaciones en las que se manejen y respeten prerrogativas como salario, prestaciones y seguridad social, y en las que la relación existente sí debe denominarse como un trabajo o un empleo, por la existencia de condiciones de subordinación y dependencia económica, al tener un horario fijo establecido por el patrón durante el cual están a su disposición, recibir instrucciones directas de cómo, cuándo y ante quien rendir cuentas sobre sus actividades en la organización, entre otros muchos ejemplos.

Condiciones generales de trabajo son las reglas generales establecidas por la Ley Federal del Trabajo para el funcionamiento de las relaciones laborales y, aún cuando las relaciones laborales existen sin necesidad de que estén plasmadas por escrito en un contrato, y que la prestación del trabajo y el contrato producen el mismo efecto, lo ideal es que sí consten impresas, para mayor certeza y seguridad jurídica de ambas partes, tal cual lo establece el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo: "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”⁵⁴.

Por supuesto que en este, como en muchos otros casos, la realidad se queda muy lejos de lo que plantea la ley. Siguiendo los mismos preceptos jurídicos, pero no necesariamente cumplidos en la práctica, el artículo 25 de la propia Ley Federal del Trabajo establece los requisitos básicos que debe contener un contrato laboral escrito:

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Individual de Contribuyentes (RFC) y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un período de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón⁵⁵.

⁵⁴ Ley Federal del Trabajo. 2013, artículo 24.

Las condiciones generales de trabajo son las reglas básicas que definen la relación laboral y todas las relaciones laborales las tienen, ya que son los derechos mínimos de los trabajadores que protegen la Ley Federal del Trabajo y el Apartado A del artículo 123 Constitucional y son los rasgos esenciales del derecho humano al trabajo.

Las nueve fracciones del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo enmarcan, sin lugar a dudas o interpretaciones cuáles son estas condiciones generales de trabajo y por ningún motivo ni justificación alguna el patrón puede transgredirlas. Todo lo que sea superior a lo que marca la Ley laboral a este respecto es totalmente válido y apreciado por los trabajadores. Aunque, en realidad, los mínimos que protege la Ley Federal del Trabajo son bajos para que sean legítimamente remuneradores, pero la obligación de la parte empleadora llega hasta esos mínimos.

La falta de contrato escrito de ninguna manera puede perjudicar al trabajador, y el no haberlo tenido o que no se le haya dado copia no es culpa suya, sino responsabilidad del patrón asumir las consecuencias de que el trabajador no tenga contrato escrito, tal como lo señala el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo: “la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”⁵⁶.

⁵⁵ *Ley Federal del Trabajo*. 2013, artículo 25.

⁵⁶ *Ley Federal del Trabajo*. 2013, artículo 26.

Lo que refiere el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo es que la relación laboral no se encuentra sujeta al contrato escrito en que se plasmen las condiciones de trabajo, sino que la naturaleza de la misma la protege y la falta de formalidad en establecer por escrito las cláusulas de la misma, no eliminan su existencia ni anulan su validez en forma alguna, simplemente es un elemento que perjudica al empleador en dado caso, ya que de acuerdo a las reglas procesales, la carga de la prueba (la obligación de probar en el procedimiento) en cuanto a las condiciones generales de trabajo, recae sobre el patrón y le es eximida al trabajador.

El hecho de que exista un contrato laboral, no necesariamente beneficia a los trabajadores, salvo el hecho de que con ese documento el patrón está aceptando una relación laboral que el análisis de la realidad de la naturaleza de la relación entre ambos ya permitía vislumbrar.

Realmente no es la existencia de un contrato civil o uno laboral lo que marca diferencias en las condiciones de los 'free-lance' de los medios de comunicación, sino el que conozcan sus derechos y que sepan que si tienen dependencia y subordinación respecto a quien los contrata, entonces son trabajadores con plenos derechos, esté plasmado o no ésto por escrito, y que deben hacer que estas prerrogativas les sean reconocidas y no aceptar el disfraz de relación civil a una verdadera relación laboral sólo porque el patrón quiere ahorrarse el dinero y porque el 'free-lance' acepta las condiciones que le presentan, pues necesita el ingreso sin darle la suficiente importancia en el momento a si lo que le presentan es justo y corresponde con la legalidad.

Muchas veces los 'free-lance' carecen de la información sobre estos puntos o tienen información incompleta o hasta errónea e imprecisa, complicando aún más las cosas. Pero lo más delicado de esta situación es cuando él tiene pleno conocimiento de lo tratado en esta investigación y no puede o no quiere hacer nada al respecto.

Después de haber revisado, estudiado y analizado las diferencias y estructuras normativas entre las relaciones de trabajo y las relaciones civiles de prestaciones de servicios, es necesario describir la situación jurídica de la prestación de servicios de los denominados o establecidos como "free-lance" en los medios de comunicación, especialmente en la radiodifusión.

A diferencia de lo que ocurre en otros países latinoamericanos en los que los conceptos de trabajo y prestación de servicios (ya sean profesionales o no) son sinónimos y aplican para los mismos casos y en las mismas situaciones, en México se distingue claramente entre ambas acepciones y no pueden entenderse como lo mismo, puesto que el trabajo es únicamente el servicio que es subordinado y dependiente y la prestación de un servicio que no tiene estos rasgos no es considerada trabajo.

Tendrá que haber alguna forma en la que todo el gremio se una para echar abajo estas estructuras ventajosas para los patrones abusivos y se profesionalice el medio, por lo menos al nivel en que exigen que estén capacitados y que sean profesionales los 'free-lance' que contratan.

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reforzado por la libertad laboral consagrada en el artículo 5 del mismo precepto normativo, la

Declaración Universal de los Derechos del Hombre y por el dercho a la vivienda del artículo 4 constitucional.

Precisamente estos derechos se encuentran resguardados

por un principio que se conoce en el ámbito laboral como el de la estabilidad en el empleo, que tiende a otorgar al trabajador un empleo estable y seguro y como consecuencia, evitar que el trabajador sea despedido, arbitraria o injustificadamente por el patrón, ya que el ejercicio del derecho a trabajar únicamente podrá ser impedido por las causas específicamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo⁵⁷.

Lamentablemente a lo largo de los años se han dado abuso tanto de trabajadores, patrones y sus representantes, muchas veces conocidos estos últimos como coyotes, ya que no cuentan con estudios académicos que acrediten su calidad de expertos o peritos en Derecho. Muchas veces se han dado casos en los que los trabajadores por iniciativa propia o por influencia de su “abogado” inventa una serie de prestaciones inexistentes, horas extras inverosímiles o incluso en los casos más graves una relación laboral que no ocurrió, simplemente por querer sacarle dinero a la empresa; otras veces el patrón ha utilizado hojas en blanco que obliga a firmar, al momento de la contratación, a empleados necesitados del ingreso económico, las que luego utilizan como renuncia y finiquito; afortunadamente la Jurisprudencia, la reforma laboral de 2012 al exigir título y cédula profesional de abogado o Licenciado en Derecho a los representantes de las partes y revisar a fondo los documentos que parezcan prefabricados por el patrón y algunos criterios interesantes de interpretación de los propios ordenamientos laborales,

⁵⁷ CERVANTES, H., *op. cit.*, p. 39.

finalmente están ayudando a erradicar estas malas prácticas, pero falta mucho por resolver.

En la cultura del abuso que se mencionó en el artículo anterior se encuadran las relaciones de trabajo encubiertas, disfrazadas o fraudulentas, en las que dolosamente el empleador simula una relación civil cuando en la realidad histórica se dan las condiciones de subordinación y dependencia que caracterizarían sin duda alguna un vínculo empresarial, que obviamente, a través de la simulación el patrón niega y oculta, engañando al propio trabajador desde la contratación y en algunos casos, hasta a la misma autoridad en caso de que el trabajador quiera hacer valer sus derechos laborales, pues la simulación está orquestada y sus autores ya tienen mucha experiencia en ello y han perfeccionado el proceso.

El propósito de esta simulación, es justamente ahorrarse los costos laborales que provocarían las contrataciones de personal que requieren para funcionar, además de artificialmente establecer una competencia interna buscando “ganarse la planta” y poder ya tener una relación laboral en todo el sentido de la palabra, jugando totalmente con los sentimientos y el esfuerzo de los prestadores del servicio.

¿Y qué pasa si a la empresa se le ocurre ya no contar con el trabajador? Nada, sólo no le renueva el contrato y se olvida de él, al fin y al cabo puede hacerlo nada más porque sí, sin justificación alguna pues un contrato civil de prestación de servicios profesionales no exige formalidad alguna para la terminación unilateral del vínculo.

Los empresarios le apuestan a que, en estos casos, el porcentaje de trabajadores que demandarán laboralmente será muy pequeño y de los que lo hagan las posibilidades de éxito serán bastante escasas, pues el trabajador tendría que acreditar la existencia de la relación laboral, en muchas ocasiones perdiendo mucho tiempo, dinero, esfuerzo y hasta posibilidades de tener un mejor empleo, al mismo tiempo enriqueciendo a un “abogado” que no les dijo la verdad y se aprovechó del daño emocional de quien le pidió sus servicios.

Es importante resaltar que ante un despido y más en estos casos de simulación, lo que más implicaciones negativas causa al prestador de servicios no es la pérdida del empleo o las afectaciones económicas, las cuales por supuesto importan, pero lo más afectado en el empleado en estos casos es la parte emocional, la cual nunca se recupera, por eso lo más recomendable es buscar la defensa de los derechos y la indemnización económica en la mayor posibilidad que exista, pero enfocar las baterías en conseguir un nuevo trabajo, ya que eso es lo más productivo y real que se puede hacer.

Como ya se ha señalado, cuando el agente activo de la relación laboral simulada de civil intenta una acción jurisdiccional para que la justicia laboral le otorgue los derechos que de acuerdo a la realidad de la relación que lo une con el agente pasivo de la contratación le corresponderían y pretende hacer valer, la autoridad mexicana también resulta presa de la simulación, pues existen principios normativos que limitan el ejercicio del juzgador de sus facultades como tal.

El artículo 841 de la LFT señala los principios que debe seguir el juzgador al dictar un laudo:

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

No obstante, lo anterior, el juzgador en materia laboral no cuenta con elementos para resolver que estén fuera de lo manifestado por las partes durante el proceso y no puede recurrir a nada que no esté dentro de esos márgenes. El artículo 842 de la misma ley expresa cómo deben ser los laudos emitidos por la autoridad laboral: “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

En la eventual controversia en la que un demandante reclame ante alguna Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente un presunto despido injustificado y se dé el caso que haya una subordinación al ejecutar el objeto del trabajo y el beneficiario de los servicios niegue una relación de trabajo y pretenda acreditar una supuesta relación diversa a la laboral a través de un contrato de prestación de servicios profesionales en el que el prestador expresamente haya reconocido la falta de subordinación, que es un profesionista independiente y que cuenta con elementos propios y suficientes para ejercer su profesión y por lo tanto que no existe relación de trabajo y renuncia a sus derechos laborales, esta renuncia sería nula, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que la autoridad debería, con esos elementos, decretar la existencia del vínculo laboral, aún cuando el contrato negara este hecho.

Aunque es muy importante señalar, que en la práctica no es tan sencillo lograr el punto anterior, pues a veces los intereses de las empresas encuentran mecanismos oscuros y tenebrosos para transitar a través de decisiones y criterios claramente absurdos, que casi siempre son revertidos en un Juicio de Amparo, pero los costos que implica un proceso jurisdiccional muchas veces son demasiado altos, comparados con las cantidades que llegan a ganar los trabajadores cuando son separados injustificadamente de su empleo. Tal es el caso de muchos trabajadores, quienes aún teniendo conocimiento de sus derechos, se ven en la urgencia de enfocarse en conseguir un nuevo trabajo por necesidad económica, en lugar de pelear por sus prerrogativas.

La simulación mencionada en este mismo texto, se vuelve perfecta, ya que al quedar fuera de la regulación del Derecho del Trabajo el contrato de prestación de servicios profesionales, el trabajador de hecho carece de oportunidad de reclamar de manera viable una acción laboral a la que le niegan el derecho, puesto que si la busca, el demandado utilizaría como defensa la negativa implícita de una relación laboral incluida en una relación diversa a la laboral, entonces revertirá la carga probatoria al demandante, y éste con base en pruebas testimoniales y presunciones, que incluso están en la ley y la jurisprudencia, tratará de demostrar una relación laboral que es evidente.

Sin embargo, por la estructura sociológica de las normas mexicanas y los principios generales del Derecho mexicano y la Teoría general del proceso en México el juzgador nunca tendrá plena certeza con una prueba testimonial y varias presunciones, de que, la realidad planteada por dichos, declaraciones e indicios pesan más que la prueba documental que evidencia un acuerdo de voluntades que, aún cuando está enmarcado en una ficción jurídica, una

simulación, y claramente la voluntad de una de las partes está viciada desde el inicio, de acuerdo al estudio de fondo de la teoría del derecho mexicano, las pruebas ofrecidas por la parte actora (quien demanda) en el reclamo jurisdiccional no acreditan y difícilmente podrían acreditar una relación laboral de hecho a la que se niega de derecho, puesto que no se puede demostrar un hecho negativo y ningún indicio ni ningún testimonio podrán probar el hecho de que la realidad planteada por el contrato es ficticia, ya no alcanzan a demostrar sin dudas, y con plena certeza que la realidad de dichos, declaraciones y presunciones legales y humanas es la verdadera y por tanto lo más “real” seguirá siendo jurídicamente, de acuerdo no, a la verdad histórica ni a los hechos, sino a la verdad demostrable o sucesos que se pueden probar con el documento y el acuerdo de voluntades.

La ley de la selva se impone y la verdad “real” que triunfa es, y ha sido hasta ahora, en estos casos concretos, la inventada dolosamente por un patrón que le niega a su trabajador todos sus derechos laborales, dejando una desprotección total y absoluta sin solución, ante una justicia que además de ineficaz, resulta costosa, lenta y mal estructurada.

3.2 Estrategias de comunicación para cambiar el discurso

Cambiar el discurso que se maneja en los medios de comunicación no es tarea sencilla, ni tampoco realizable en poco tiempo, ya que requiere mucho esfuerzo y muchísima paciencia, además de un compromiso innegable, incondicional e irrenunciable con las modificaciones que sean necesarias, ya que el problema planteado en la presente tesina y que se pretende combatir,

tiene múltiples aristas y ámbitos en los que se desarrolla, por tanto, requiere soluciones en diversos aspectos de la sociedad.

En ese sentido se propone plantear estrategias que a través de un manejo profundo, pensado, estructurado y aplicado de las redes sociales, permita que se puedan difundir los derechos laborales de los trabajadores de los medios de comunicación, así como poner a su disposición, toda la información que requieren para hacerlos valer desde la misma contratación, para que en algún momento se logre el objetivo de que ninguno de ellos vuelva a firmar un contrato que le niegue su carácter de trabajador y por tanto le omita sus derechos laborales, mucho menos por desconocimiento, ya que justamente es eso lo que se pretende contrarrestar en primera instancia.

El desarrollo tecnológico, que es tan característico de nuestra época actual, ha sido considerado como una auténtica revolución: la denominada revolución tecnológica. Muchos piensan que es la revolución más importante de toda la historia de la humanidad. Si esto es así, está claro que no es porque se trate de una simple acumulación de innovaciones tecnológicas que se mantienen al margen de la sociedad y que son independientes entre sí, sino que se trata de algo más profundo. Si ha sido tan importante es porque su aplicación ha sido extensa y se sabe que, en un futuro no muy lejano, dominará cada aspecto de la vida cotidiana de cada persona y formará parte de sus nuevas costumbres. Las innovaciones tecnológicas son innumerables y están relacionadas, básicamente, con el mundo de las comunicaciones⁵⁸.

Resultan ser actualmente las redes sociales, medios de comunicación audiovisuales al acceso de todos y con poca regulación, debido a que, la internet, al estar globalizada y no contar con fronteras espacio temporales, no

⁵⁸ GONZÁLEZ, V. op. cit. p. 54.

cuenta con leyes restrictivas claras ni mucho menos, y difícilmente en el futuro cercano las tendrá.

Realmente el contrato, o los términos de uso que aceptan (muchas veces sin darse cuenta, y otras sin leerlo), los usuarios de cada red social, lo único que controla de manera importante lo que haga cada uno de ellos respecto al uso de las mismas, y en relación a las publicaciones de texto, fotografías, imágenes o videos que hace en ellas.

Las nuevas tecnologías, especialmente Internet, tienen la capacidad de destruir la intimidad de manera irrevocable que, por el momento, carece de precedentes. A medida que las comunicaciones humanas, las transacciones comerciales, el trabajo, el aprendizaje y el juego se van incorporando a Internet, cantidades inimaginables de información se van digitalizando y difundiendo por las redes, lo que implica que, sin ningún tipo de control, nuestra intimidad quedaría en entredicho... Pero no todos son efectos negativos, y es que, muchos autores ven que las nuevas tecnologías proporcionan muchas ventajas con respecto al pasado: En primer lugar, las nuevas tecnologías se están convirtiendo en la infraestructura de una nueva economía del conocimiento. En esta nueva economía, la información, las transacciones y las comunicaciones humanas se vuelven digitales y se mueven a la velocidad de la luz a través de redes... La Economía Digital exige un nuevo planteamiento de la educación y del aprendizaje. Éste forma parte de la actividad cotidiana y, tanto empresas como individuos, han descubierto que han de asumir la responsabilidad de aprender si es que quieren funcionar⁵⁹.

Es en ese sentido, justamente que se busca que la difusión de los derechos laborales, así como la información que los trabajadores necesiten

⁵⁹ Íbidem, pp. 59-60.

para hacerlos valer sea a través de las redes sociales, ya que es a través de ellas que se da mucha de la comunicación hoy en día. Y cada vez más.

Muchos de los miembros de esta generación no tienen acceso a la red, pero la mayoría tiene cierta soltura con los medios digitales. Casi todos tienen experiencia, por ejemplo, con juegos de video. Y las nuevas tecnologías se están introduciendo en los hogares tan rápidamente como la televisión en los años cincuenta. Esto está permitiendo que los nuevos medios de comunicación de masas dejen de ser un enclave elitista; que la información que antes se emitía unidireccionalmente por parte de dichos medios deje de hacerlo en este sentido permitiendo que, ahora, cualquier idea puede hacerse oír⁶⁰.

Tratar de cambiar el discurso que utilizan los medios audiovisuales, tal vez no sea tan sencillo actualmente, pero si se utilizan los elementos que ofrecen las redes sociales hoy en día, y que van avanzando a velocidades vertiginosas y estrepitosas, ese cambio se puede ir gestando desde ahora.

La 'sociedad de la información' o, la sociedad en la que vivimos, se encuentra en un estado de transición hacia un tipo de sociedad en la que las nuevas tecnologías de la comunicación lo dominan todo. Tendrán influencias a todos los niveles: doméstico, laboral, de las relaciones interpersonales, del comportamiento individual, ... En suma, la situación hacia la que nos dirigimos es aquella en la que existe una creciente interdependencia entre la tecnología, la información y la sociedad... En suma, la transición hacia una sociedad global en el nuevo milenio está marcada por cómo los nuevos medios de comunicación aumentarán su influencia en nuestra vidas⁶¹.

⁶⁰ Íbidem, p. 61.

⁶¹ Íbidem, p. 63-64.

En los siguientes subtemas del presente Capítulo, se expondrán mecanismos jurídicos que se incluyen en esta propuesta para poder, junto con la difusión de la información misma incluida en la presente tesina, contrarrestar el manejo del discurso que los medios audiovisuales le han dado tradicionalmente a los derechos laborales y así puedan gestionarse todos los elementos necesarios para que los trabajadores mexicanos, incluyendo a los profesionales de los medios de comunicación, tengan un trato digno, decente y apegado a los Derechos Humanos.

Dentro de las estrategias que aquí se proponen, está justamente el informarle a los trabajadores sus derechos laborales principales, los cuales son:

- a) Reconocimiento de su carácter de trabajador y todos los derechos que esto conlleva: artículos 8, 20, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- b) Cobrar un salario por el trabajo realizado: artículos 82, 83, 84, 88 y 89 de la LFT.
- c) Libertad de trabajo, profesión o industria, mientras sea lícito: artículo 4 de la LFT.
- d) Estabilidad en el empleo: artículo 47 de la LFT.
- e) Jornada de no más de 8 horas diarias y 48 semanales: artículo 61 de la LFT.
- f) Acudir a los tribunales laborales ante violaciones a sus derechos: artículos 48, 49 y 50 de la LFT.

- g) Días de descanso semanal y días de descanso obligatorio (asuetos) y una prima dominical de 25 % extra por laborar los días domingo: artículos 69, 70, 71, 72, 73 y 74 de la LFT.
- h) Disfrutar de vacaciones pagadas una vez al año de mínimo 6 días, los cuales van aumentando año con año, así como una prima vacacional de 25 % para usar en dichos días: artículos 76, 80 y 81 de la LFT.
- i) Percibir un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre de mínimo 15 días de salario: artículo 87 de la LFT.
- j) El derecho a que sus derechos laborales sean irrenunciables, por lo que éstos no pueden perderse salvo ciertas excepciones: artículo 5 de la LFT.
- k) Por regla general los descuentos al salario son ilegales y éstos no pueden embargarse, salvo ciertas excepciones: artículos 110, 111 y 112 de la LFT.
- l) Participar en las utilidades de las empresas: artículos 117, 118, 119, 120, 122, 125 y 127 de la LFT.
- m) Disfrutar de habitación y vivienda digna: artículos 137, 138, 139, 140, 141, 143, 145 y 152 de la LFT.
- n) Recibir capacitación y adiestramiento para aumentar su productividad y así recibir mejores ingresos: artículos 153-A, 153-M y 153-T de la LFT.

- o) Tener derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley; y cobrar una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios al momento de salir de la empresa por un despido, o al momento de cumplir 15 años de servicios en la misma, si la terminación es voluntaria: artículos 154, 157, 158, 159, 161 y 162 de la LFT.
- p) Contar con derechos de propiedad intelectual e industrial sobre sus invenciones: artículo 163 de la LFT.
- q) Derechos de maternidad y paternidad: artículos 164, 165, 166, 168, 170, 171 y 172 de la LFT.
- r) Protección de los menores de edad para realizar ciertos trabajos: artículos 173, 177 y 179 de la LFT.
- s) Asociarse colectivamente o no hacerlo y contar con representación sindical o no tenerla: artículo 358 de la LFT.
- t) Celebrar contratos colectivos de trabajo y revisarlos anualmente para mejorar derechos, salarios y prestaciones: artículos 386, 390, 391, 397, 399, 399 Bis, 400 de la LFT.
- u) Terminar su relación laboral voluntariamente: artículos 53 y 401 de la LFT.
- v) Modificar colectivamente las relaciones laborales: artículo 426 de la LFT.

- w) Emplazar a huelga y parar las labores de forma lícita cumpliendo los requisitos legales para ello: artículos 440, 442, 444, 446, 447, 450 y 451 de la LFT.
- x) Recibir indemnizaciones por incapacidades causadas por riesgos de trabajo: artículos 482, 483, 485, 487, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502.
- y) Llevar a cabo la defensa de sus derechos en los procedimientos jurisdiccionales que establece la ley: artículos 685 al 990.

3.3 Políticas laborales y sociales

Es muy importante mencionar que las leyes laborales mexicanas y los principios normativos para regular las relaciones de trabajo no surgieron del Derecho Civil como ocurrió en España y los demás países latinoamericanos, sino que son resultado de diversas luchas sociales a finales del siglo XIX y principios del XX.

“Nuestro derecho del trabajo no fue gestado en el derecho civil como sucedió en otros países, fue producto de una revolución armada y muy cruenta, que cristalizó los derechos del proletariado mexicano.”⁶²

En este sentido, el Derecho del Trabajo mexicano desde sus orígenes ha sido la punta de lanza de los derechos sociales y ellos están ligados a éste

⁶² HORI Robaina, Guillermo. *LA SUPLETORIEDAD EN MATERIA PROCESAL DEL TRABAJO*. Revista Vínculo Jurídico Número 18, Abril-Junio 1994.

desde entonces, funcionando como materias accesorias o a través de ellas, teniendo interacción con la materia laboral.

La seguridad social no es la excepción, y aunque en otros países latinoamericanos se maneja como rama jurídica independiente, incluso teniendo tribunales administrativos especializados en seguridad social; en el caso de México, los conflictos de seguridad social son desahogados ante y resueltos por las autoridades laborales.

Para afiliarse tanto al IMSS como para el ISSSTE, es requisito indispensable y obligatorio tener una relación laboral activa, puesto que si no se tiene el estatus de trabajador y no se señala quien es el patrón, el sistema de ambos Institutos no permite la inscripción, aún cuando ambos organismos cuentan con el régimen voluntario, pero al cual sólo tienen acceso personas en situaciones concretas, obviamente quedan fuera de ello los llamados 'free-lance' de los medios de comunicación en México, sujetos del estudio de la presente investigación.

Al quedar fuera de las posibilidades de afiliación y tutela de los derechos de la seguridad social, tanto del IMSS, como del ISSSTE, los profesionales de los medios de comunicación que sí son trabajadores subordinados y dependientes, pero cuyo patrón no se los reconoce y hasta simula una relación civil ocultando la laboral de hecho, necesitarían otra opción para poder ejercer los derechos que protege y garantiza la seguridad social.

En 2004 entró en vigor la Comisión Nacional de Protección Social en Salud, mejor conocida como Seguro Popular, la cual es

un órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud con autonomía técnica, administrativa y operativa que se encarga de la provisión de los servicios de salud a la población beneficiaria del Sistema de Protección Social en Salud. Trabaja de manera coordinada con los Regímenes Estatales de Protección Social en Salud (REPSS) y los proveedores de servicios de salud públicos o privados en las entidades federativas⁶³. “Es un esquema de aseguramiento mexicano perteneciente al Sistema de Protección Social en Salud (SPSS), que tiene como objetivo prestar servicios de salud a las personas que no están afiliados a servicios de seguridad social como los del Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Según cifras oficiales, a octubre de 2010 el programa tiene a más de 41 millones de mexicanos y mexicanas afiliados⁶⁴.”

Aún con la existencia del llamado Seguro Popular, la desprotección de los profesionales mencionados es tal, que lo recomendable en este punto, sería trascender de los ámbitos cubiertos por la seguridad social hacia un concepto al que se conoce en la Doctrina como Protección social, cuya idea se origina en España y ya ha sido expuesta y discutida en el ámbito académico en otros países de Latinoamérica como Venezuela, y hasta en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha usado el concepto de manera teórica.

La Protección social sería entendida como una tendencia a desarrollar un sistema consistente en un conjunto de políticas orientadas a disminuir la vulnerabilidad de los ciudadanos, independientemente de su condición laboral y mejorar su calidad de vida, especialmente de aquellos que más carecen de protección.

⁶³ <http://www.seguro-popular.salud.gob.mx/index.php/conocenos/seguro-popular-1>. Consulta en Internet. 26/05/2014 a las 14:16 horas.

⁶⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Seguro_Popular. Consulta en Internet. 26/05/2014 a las 14:23 horas.

En el caso de los profesionales de los medios de comunicación en México que son indebidamente catalogados como 'Free-Lance', corresponde a la tutela social quitar las máscaras de las relaciones laborales disfrazadas de civiles, y si como ya se mencionó en este mismo escrito, no son cubiertos por la seguridad social los trabajadores de hecho, sería la denominada Protección social una buena vía para subsanar esta problemática.

La inexistencia de la tutela adecuada de los derechos es una muy importante carencia de la política pública, la cual debería ser capaz de cubrir estos aspectos, ya que su razón de ser justamente radica en poder hacerlo. Por eso es indispensable, desarrollar un Derecho de Protección social como mecanismo para tutelar a todos los sujetos vulnerables sin importar su vínculo laboral.

3.4 ¿Necesidades? normativas

El problema planteado no es un problema normativo, puesto que las leyes y ordenamientos laborales en México establecen la protección para los trabajadores que cumplan las características ya reseñadas aquí mismo para los profesionales de los medios de comunicación mal llamados 'free-lance', pero resulta que como los empleadores en esos casos no les reconocen su carácter de trabajadores para ahorrarse los costos de ello y a su vez, simulan por completo una relación diversa a la laboral, es entonces que quedan, esos trabajadores de hecho, desprotegidos y fuera de la tutela del Derecho del Trabajo.

Es así como el problema planteado resulta ser más bien un problema de falta de cultura y ética de los propios patrones en los medios de comunicación,

quienes tendrán que entender de alguna forma u otra que el capital más importante que tienen sus empresas es el humano y que, sin trabajadores, una sociedad realmente no puede funcionar correctamente.

Precisamente como el problema planteado en esta tesina resulta ser un problema de falta de cultura y ética de muchos empleadores de los medios de comunicación, se necesitan la creación y la aplicación de diversas normas que contemplen el caso de cuando de manera evidente (y dolosa por supuesto), el patrón simule una relación civil cuando la realidad sea de una relación laboral, para que a través de sanciones al infractor, inscripciones retroactivas a la seguridad social y pagos de lo devengado para los afectados y mecanismos de regulación de dichas relaciones desde la misma contratación, con el objetivo de evitar un fenómeno que es tan cotidiano y frecuente que hasta parece normal e incluso a alguien sin conocimientos jurídicos en la materia le podría no llamar la atención y aparentar ser “legal”.

Sin embargo, la simulación en estos casos no es legal y por supuesto que es fraude, por eso es que el Código Penal debería contemplar el tipo de delito de “fraude laboral”, castigando al culpable, además de obligarlo a resarcir el daño que le haya provocado a los trabajadores a los que les haya simulado sus relaciones laborales.

También cabría la adición en la Ley Federal del Trabajo de artículos que establezcan mecanismos de identificación de la relación en cuestión, para que el trabajador a quien le simulen una relación civil, pero pueda manifestar lo contrario, sin tener que llegar a un procedimiento ordinario laboral, que incluso en los mejores casos dura varios años en resolverse.

Otra opción en el mismo sentido sería establecer algún procedimiento sumario (es decir sumamente expedito en teoría, ya que el concepto significa “resumido”) que permitiera que, en casos concretos con las características como las que tienen los casos estudiados en el presente trabajo, la autoridad laboral a la que le correspondiera resolver, sólo se dedicara a determinar en una sola audiencia y sin necesidad de formalidades, el tipo de relación que existió realmente después de escuchar de manera oral a las partes que tuvieran que exhibir en ese mismo momento las pruebas que tuvieran, sin perder tiempo y que la resolución fuera inmediata y verbal.

Para los casos en los que los empresarios de los medios de comunicación sí reconocen el carácter de trabajadores de los profesionales subordinados que les prestan servicios, también serviría incluir a dichos profesionales dentro de los trabajos especiales reconocidos como tales en la Ley Federal del Trabajo, estableciendo salarios y condiciones mínimas a la altura de los servicios que estos brindan. En el Anexo 3 de la presente tesina se agrega la tabla actualmente vigente de salarios mínimos profesionales en la legislación laboral, de la que claramente se quedan fuera muchos profesionales de la comunicación debido a que, por lo avances de la comunicación misma y la evolución de los medios audiovisuales, la descripción ‘reportero’ no los contempla.

3.5 Participación del Inspector del Trabajo en la generación de una solución.

La figura de la Inspección del Trabajo tiene mucha importancia para que se pueda revisar la aplicación de la normatividad laboral y por tanto los funcionarios encargados de vigilar a las empresas en cuanto al cumplimiento

de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones complementarias, tienen una enorme responsabilidad ante sí, la cual, históricamente no se ha cumplido de la manera más correcta, ya que en muchos casos, los salarios bajos, la burocracia, las deficiencias administrativas y los altos índices de corrupción han afectado la labor de este organismo, el cual es prioritario para el avance del empleo digno y decente en México.

Con las políticas propuestas en este mismo trabajo sobre cambios normativos planteados para acelerar la impartición de justicia, así como la aplicación de esquemas de Protección social que tutelen los derechos fundamentales de los trabajadores y de los no considerados trabajadores por sus contratantes, tendría que modificarse la forma de trabajar de la Secretaría del Trabajo en México, la cual debería tener más amplias facultades y capacidades para determinar si las empresas están cumpliendo con sus obligaciones, así como si están otorgando a sus contratados los derechos que deberían corresponderles, brindándole de entrada a la Inspección la posibilidad de corregir las irregularidades que detectaran en las verificaciones que realicen en las organizaciones, para que su propósito se convierta realmente en un apoyo para la defensa de los derechos laborales y la mejora de la competitividad en las corporaciones y no sólo se dediquen a perseguir a los empleadores y a sancionar, lo cual, también les da mala imagen ante los ojos de los ciudadanos.

Lo que es un hecho es que en México el escuchar palabras como “auditoría”, “inspección”, “verificación”, y otras similares, asusta al empresario que las escucha y pone a la defensiva a los trabajadores en las empresas donde laboran, pues piensan que el inspector o el auditor llegará para

perjudicarlos, sin que se busque realmente mejorar las, de por sí ya, turbulentas relaciones laborales.

Pero la labor de los Inspectores del Trabajo debe de ir mucho más allá, no por nada la reforma laboral que entró en vigor el primer día del mes de diciembre de 2012 le dio un mayor reconocimiento a estos personajes, para que tengan mayor margen de acción además de ser quienes definitivamente revisan las condiciones laborales dentro de las empresas, además de proponer a sus unidades jurídicas las medidas administrativas y sanciones que consideren que correspondan a través de la figura del procedimiento sancionador.

La cuestión importante será si los inspectores realmente serán capaces de ser profesionales íntegros y no sólo remitirse a revisar las condiciones laborales de las sociedades mercantiles inspeccionadas por ellos, así como sugerir, recomendar y proponer sanciones, penas, castigos, multas y clausuras después de encontrar anomalías e irregularidades, ya que cuando aplican esta mentalidad de sólo sancionar sin ayudar a instrumentar la ley, no se mejoran las condiciones de los trabajadores, ya que muchas empresas que deliberadamente incumplen la ley, incluso contemplan en sus presupuestos la mordida para el inspector o hasta el pago de la multa y a final de cuentas el trabajador sigue desprotegido, aún cuando desde 2012 las multas son significativamente mayores, ya que quien incumple la ley en los casos aquí reseñados no son empresas pequeñas y que recién comienzan, sino grandes emporios que mucho han crecido gracias a estas prácticas totalmente fraudulentas.

Justamente son los funcionarios mencionados, quienes pueden detectar, en su vigilancia corporativa, la existencia de supuestos 'free-lance', pero que realmente son trabajadores no reconocidos, ya que, revisan los contratos y las condiciones de cada elemento que presta sus servicios a la institución inspeccionada, y así, tienen todos los elementos para obligar a los patrones a corregir estas situaciones y que todas esas irregularidades y dichos abusos sean erradicados, para que la figura de 'free-lance' 'únicamente se maneje cuando realmente la naturaleza de la relación sea civil y carezca de subordinación y dependencia económica, y no como un medio para "ahorrarse costos".

Falta que los susodichos servidores públicos mal pagados quieran hacer más por su país y su gente.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES QUE CELEBRAN EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTICULO 2606 DEL CÓDIGO CIVIL VIGENTE PARA _____, POR UNA PARTE LA SOCIEDAD DENOMINADA _____, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA" Y POR LA OTRA PARTE _____ ACTUANDO POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PROFESIONISTA", QUIENES DE FORMA VOLUNTARIA SE SUJETAN AL CONTENIDO DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

1. Declara" La Empresa" por conducto de su representante:

a) Estar constituida conforme a las leyes del país según consta en la Escritura Pública número _____ de fecha __ de _____ del _____, otorgada ante la fe del licenciado _____, Notario Público número _____, en _____, e inscrita en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio del Distrito Federal, con el folio mercantil _____, el __ de _____ del _____.

b) Estar inscrita en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público bajo el Registro Federal de Causantes No. _____.

c) Estar dedicado principalmente a _____.

d) Tener su domicilio actual y para los efectos de este contrato en _____

e) Tener el interés de contratar los servicios de **"El Profesionalista"** para que desarrolle los servicios de

—.

2.- Por su parte declara "El Profesionalista ":

a) Ser una persona física, mexicana, mayor de edad, en ejercicio de sus derechos y con capacidad para obligarse en los términos de este contrato

b) Tener su domicilio actual y para los efectos de este contrato en:

c) Estar inscrito en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público bajo el Registro Federal de Causantes No. _____, documento que se agrega a este contrato con la letra A, lo que acredita con copia fotostática del R.F.C.

d) Tener por objeto principal el de prestar todo tipo de servicios relacionados con la consultoría especializada en sistemas de transporte masivo.

e) Tener los conocimientos, experiencia, capacidad y recursos necesarios para prestar los servicios profesionales a que se refiere este contrato, de conformidad con lo señalado en el Código Civil para

CLÁUSULAS

PRIMERA. Las partes manifiestan que el objeto que da origen a la celebración del presente Contrato es el desarrollo y prestación de los servicios profesionales ya referidos, relacionados con el proyecto de _____, conforme a las declaraciones vertidas por las partes, y que comprenden todas y cada una de las actividades inherentes al presente contrato y de forma principal las que a continuación se enumeran de forma enunciativa pero no limitativa:

"**El Profesionalista**" se compromete a prestar éstos servicios con la eficiencia y cuidado requeridos en su desempeño.

SEGUNDA. "**El Profesionalista**" y "**La Empresa**" manifiestan expresamente que la relación creada mediante este contrato es de carácter eminentemente civil, de conformidad a lo dispuesto por los artículos del 2606 y siguientes del Código Civil para el Distrito Federal.

TERCERA. "**El Profesionalista**" bajo ninguna circunstancia, se podrá ostentar como trabajador, factor o dependiente de "**La Empresa**". "**El Profesionalista**" no será considerado en ningún caso como trabajador de "**La Empresa**" para los efectos de las disposiciones laborales y de seguridad social vigentes, ya que la naturaleza de la relación, en conocimiento y acuerdo de ambas partes es dentro de la materia civil como un servicio profesional independiente.

Por ello, entre "**El Profesionalista**" y "**La Empresa**" no existen vínculos de subordinación ni dependencia desde el punto de vista laboral.

CUARTA. "**El Profesionalista**" se obliga a realizar todos los servicios que realice de forma directa o indirecta, por si o por dependientes, factores o terceros, reconociendo de antemano su responsabilidad por negligencia, impericia o dolo, en términos de la legislación aplicable.

QUINTA. "**El Profesionalista**" realizará los servicios contratados, en el entendido de que no estará sujeto a un horario determinado en virtud de que no se encuentra sujeto a una subordinación ni dependencia económica con "**La Empresa**", ya que es un ente autónomo y libre de prestar sus servicios a quienes se lo requieran.

SEXTA. "**El Profesionalista**" se obliga a expedir recibos de honorarios y/o factura, debiendo entregarlos al momento de recibir el pago respectivo de sus servicios, siendo estos la constancia de recibo y de la conformidad con el pago efectuado.

Los pagos serán efectuados a "**El Profesionalista**" en el domicilio de "**La Empresa**", siempre y cuando el negocio encomendado se realice de tal

manera que sea exitoso a criterio de **"La Empresa"**, obligándose las partes a pagar los impuestos que a cada una correspondan en términos de Ley y a retener de la otra parte los que así determinen los ordenamientos legales aplicables.

SÉPTIMA. **"La Empresa"** conviene con **"El Profesionalista"** que le pagará por concepto de honorarios, de conformidad a lo previsto por el artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal, la cantidad mensual de

(_____), más el impuesto al valor agregado correspondiente y con las debidas retenciones indicadas por la SHCP, mediante pago mensuales a ser cubiertos el día último de cada mes, cantidad que le será entregada por medio de cheque y/o transferencia electrónica y correlativamente **"El Profesionalista"** entregará el recibo de honorarios y/o factura correspondiente y requisitado de conformidad a lo ordenado por las Leyes Fiscales aplicables, tal y como se ha precisado en la cláusula que antecede.

OCTAVA.- "El Profesionalista" queda obligado a guardar para sí toda la información que conozca de **"La Empresa"** incluso con motivo de la prestación de sus servicios, así con la que adquiera personalmente, reconociendo ser información confidencial y propiedad de **"La Empresa"** en todo tiempo y lugar los artículos folletos, publicaciones, manuales, dibujos, fotografías y en general todos los datos e información verbal o escrita que utilice para el desarrollo de sus servicios, así como los que el propio **"Profesionalista"** prepare o formule en relación a sus actividades.

El término usado en este contrato Información Confidencial significa cualquier información revelada por y con relación de **"La Empresa"** a **"El Profesionalista"**, ya sea técnica, de negocios o de otra naturaleza, incluyendo enunciativa mas no limitativamente, información relacionada con la tecnología, dibujos industriales, patentes, marcas, metodología, investigaciones, clientes y otros asuntos de negocios, que por lo general no se dan a conocer al público por parte de **"La Empresa"**

La Información Confidencial podrá estar contenida en materiales tangibles, tales como diseños, modelos, documentación, reportes, recopilaciones y programas de computación o, en su caso, a manera de información no tangible o visual.

En caso de existir duda en cuanto si alguna información se encuentra comprendida como confidencial o si ésta se encuentra sujeta a los presentes términos, deberá ser considerada para todos los efectos como confidencial.

"El Profesionalista" mantendrá la Información Confidencial como no comunicable a terceros y no la revelará a ninguna persona sin el consentimiento por escrito de "La Empresa".

Si "El Profesionalista" se viese legalmente obligado a revelar Información Confidencial a alguna autoridad gubernamental con jurisdicción sobre él, dará aviso inmediato a "La Empresa" de tal hecho, en el entendido de sólo revelará aquella información que le sea autorizada por "La Empresa".

"El Profesionalista" devolverá respectivamente y con prontitud, todo material tangible concerniente a la Información Confidencial, mediante solicitud escrita de "La Empresa".

Este contrato tiene la intención de cubrir la información confidencial revelada por "**La Empresa**" y "**El Profesionalista**" antes o a partir de la fecha de celebración del presente contrato.

Este contrato se dará por terminado al momento de la conclusión de la relación entre las partes. Sin embargo, la información confidencial, deberá mantenerse como tal por un plazo de 5 años, contados a partir de dichas relaciones.

Las partes convienen que, en virtud de la celebración del presente contrato, corresponderán a "La Empresa" íntegramente y de forma definitiva, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Derecho de Autor en su artículo 83, la titularidad de los derechos patrimoniales que se deriven de los resultados de los estudios, investigaciones y metodologías desarrolladas y en general cualquier creación realizada por "El Profesionalista".

Por tal motivo corresponde en forma exclusiva a "La Empresa":

- a) El derecho de explotarlos de manera exclusiva o autorizar a otros su explotación.
- b) Autorizar o prohibir, en los términos del artículo 27 de la citada Ley, los actos y actividades ahí señaladas.

La contravención a lo dispuesto en el presente contrato de confidencialidad, dará origen al pago de los daños y perjuicios que en su

caso se generen.

NOVENA. Las partes convienen que el presente contrato iniciará su vigencia en la fecha de firma del mismo y que su duración es del __ de _____ del _____, hasta el __ de _____ del _____ pactándose como causas de terminación del mismo sin responsabilidad para las partes, por así convenirlo entre ellas mediante aviso previo con enviado a su contraparte con 30 días de anticipación. En caso de que sea "**El Profesionalista**" quien desee darlo por terminado, deberá cubrir a "**La Empresa**" en su caso, los daños y perjuicios que ello le ocasione

DÉCIMA. Serán causas de rescisión del presente contrato imputables a "**El Profesionalista**", sin necesidad de declaración judicial y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 2615 del Código Civil para el D.F., el incumplimiento de "**El Profesionalista**" a las cláusulas que conforman el presente contrato y/o a las obligaciones que haya contraído.

Convienen ambas partes que la firma de "**El Profesionalista**" en el documento que se expongan las causas de incumplimiento, se entenderá siempre de conformidad y enterado, obligándose entonces a no ejercitar ninguna acción legal o extralegal en contra de "**La Empresa**" por tal motivo.

DÉCIMO PRIMERA. Las partes manifiestan que enteradas del alcance y contenido del presente Contrato, hacen constar que no existe error, dolo o mala fe y se someten a la jurisdicción y competencia de las leyes y tribunales civiles competentes del Distrito Federal, en caso de cualquier controversia que se suscite con motivo de la interpretación y cumplimiento del mismo.

Firman el presente Contrato el __ de _____ del _____, en la Ciudad de _____, _____.

"La Empresa"

"El Profesionalista"

Anexo 2 Contrato Individual de Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL C. _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA" Y POR LA OTRA EL SEÑOR _____ POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN EN ADELANTE SE DESIGNARA COMO "EL TRABAJADOR", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

I.- **LA EMPRESA** declara:

a). - Ser una sociedad mercantil mexicana legalmente constituida mediante escritura pública N°. _____, ante la Fe del Notario Público N°. _____, Lic. _____ y debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio bajo el folio Mercantil No. _____.

b). - Tener su domicilio social en _____, y un RFC _____.

c). - Requerir de los servicios de una persona eficiente y capaz, con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar sus labores como _____, (DESCRIBIR DETALLADAMENTE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR).

II.- Por su parte **EL TRABAJADOR** declara:

a). - Llamarse como ha quedado escrito al inicio de este Contrato.

b).- Ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, sexo _____, estado civil _____ y con domicilio en _____ con RFC _____ y CURP _____.

c). - Conocer los hechos contenidos en el inciso c) de la Declaración I de este Contrato.

d). - Tener la capacidad, aptitudes, conocimientos y facultades necesarias e inherentes al puesto que va a desempeñar, así como las referencias relacionadas con su persona y experiencia son auténticos.

e) **EL TRABAJADOR** queda enterado por este conducto que desde el momento en que inicia la relación laboral, quedará inscrito ante el IMSS o será dado de alta nuevamente, según corresponda, de acuerdo con la Ley del Seguro Social vigente.

f) Con fundamento en la fracción IV del artículo 10 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y el artículo 6 del Reglamento de la misma Ley, al existir una relación jurídica entre **EL TRABAJADOR** y **LA EMPRESA** derivada de un vínculo laboral que el presente **CONTRATO** respalda, los datos incluidos en el presente documento, así como los que se generen de la mencionada relación laboral no serán considerados confidenciales o para la defensa de los derechos que ambas partes tienen, siempre y cuando sean utilizados únicamente para estos fines y sin perjudicar deliberadamente a la otra parte, por lo que ambas partes se autorizan mutuamente al uso de ellos en los términos señalados.

Con base en las declaraciones que anteceden, las Partes convienen en celebrar este Contrato Individual de Trabajo de Tiempo Indeterminado, y con fundamento en el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, sujetándose a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. - El presente Contrato Individual de Trabajo se celebra por **tiempo indeterminado** y sólo podrá ser modificado, suspendido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. - **EL TRABAJADOR** se obliga a desempeñar el servicio contratado con el puesto de _____, bajo la dirección de **LA EMPRESA** y sus Representantes, a cuya autoridad estará sometido en todo lo concerniente a su trabajo y con la obligación de ejecutar éste en el centro de labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos en este Contrato.

Si en el período de los próximos treinta días, **EL TRABAJADOR** no acredita que los datos proporcionados a **LA EMPRESA** sobre las capacidades, aptitudes y facultades que dijo poseer para desempeñar el puesto requerido, y por lo tanto engañó a **LA EMPRESA** sobre sus capacidades, aptitudes y facultades, se le rescindirá su Contrato sin responsabilidad para **LA EMPRESA** atento a lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. - EL TRABAJADOR y LA EMPRESA han convenido que el horario del **TRABAJADOR** será el comprendido semanalmente de las _____ a las _____ y de las _____ a las _____ hrs., de _____ a _____., con _____ minutos para tomar sus alimentos y descansos libremente y como mejor convenga a sus intereses de las _____ a las _____ hrs.

LA EMPRESA tiene la facultad de variar los horarios de trabajo y los días de descanso conforme a los cuales **EL TRABAJADOR** deberá prestar sus servicios y de cambiarlo de lugar de trabajo sin perjuicio de su categoría y salario cuando por necesidades del servicio así lo requiera.

CUARTA. - Como retribución por concepto de salario por los servicios que prestará **EL TRABAJADOR** a **LA EMPRESA**, se ha convenido en que recibirá por ellos, la cantidad de \$ _____ (_____ pesos 00/100 M. N) pagaderos _____, a través de transferencia bancaria a una cuenta otorgada por **LA EMPRESA**, incluyéndose dentro de los mismos el salario correspondiente a los días de descanso semanal y obligatorios, cualesquiera que estos sean.

EL TRABAJADOR otorga su consentimiento para que el pago de su salario sea vía transferencia bancaria, así como otorgar recibo vía electrónica de pago del mismo.

QUINTA. - Para el supuesto caso de que **EL TRABAJADOR** tenga que laborar mayor tiempo del que se fija como su jornada legal de labores, deberá recabar de **LA EMPRESA** una constancia por escrito autorizándole para trabajar tiempo extra. Sin este requisito no estará autorizado para prestar sus servicios en horas extras.

SEXTA. - EL TRABAJADOR gozará de todas y cada una de las compensaciones y beneficios vigentes en **LA EMPRESA**, de acuerdo con la política de prestaciones de la misma, reconociendo **EL TRABAJADOR** expresamente que conoce enteramente y está conforme con dicha política por lo que se obliga a observar los términos y condiciones de la misma.

SEPTIMA. - Mientras esté vigente el presente contrato, a menos que lo autorice **LA EMPRESA** por escrito, **EL TRABAJADOR** no podrá prestar sus servicios en forma directa o indirecta a terceras personas sean físicas o morales y tengan o no relación directa con el objeto social de **LA EMPRESA**, así como tampoco podrá dedicarse a cualquier negocio o actividad que implique competencia directa o indirecta para **LA EMPRESA**. Correspondiéndole exclusivamente a **LA EMPRESA** en casos excepcionales, decidir cuándo podrá dedicarse **EL TRABAJADOR** a otras actividades distintas

a la prestación exclusiva de sus servicios, debiendo en todo caso, mantenerle informada de toda actividad que pudiera desarrollar.

OCTAVA. - **EL TRABAJADOR** se obliga a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que **LA EMPRESA** en cualquier momento le indique e inclusive a presentar si así se lo exige una certificación médica de que está apto para desarrollar su labor.

NOVENA. - Queda prohibido a **EL TRABAJADOR** faltar a laborar sin causa justificada, sin dar aviso a **LA EMPRESA** y sin permiso de ésta, y se compromete a cumplir las obligaciones que señala el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. - De conformidad con lo establecido en la fracción VIII del Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, **LA EMPRESA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a **EL TRABAJADOR**, en base a los programas establecidos por **LA EMPRESA**.

DECIMA PRIMERA. - En caso de que **EL TRABAJADOR** tenga un crédito otorgado a su favor por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), **EL TRABAJADOR** acepta que **LA EMPRESA** le descuenta la cantidad que acuerden libremente ambas partes, dentro de los límites señalados por la fracción VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA. - Asimismo, **EL TRABAJADOR** está conforme y acepta en tomar y adoptar todas aquellas medidas de Seguridad e Higiene que se implanten durante el desarrollo del servicio para el que es contratado y está conforme en que, de no ser acatadas, se hará acreedor a que se le rescinda su Contrato sin responsabilidad alguna para **LA EMPRESA**. Además, se compromete a asistir a todos aquellos cursos de capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permitan elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que se establezcan en **LA EMPRESA** conforme al Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley de la Materia.

DECIMA TERCERA. -Respecto de las labores a desempeñar por **EL TRABAJADOR**, queda obligado a no revelar a terceras personas, los nombres de los clientes de **LA EMPRESA**, información exclusiva de éstos, técnicas de trabajo o cualquier otro asunto relacionado con la labor que desempeñará para **LA EMPRESA** o cualesquiera de sus filiales y sobre todo a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales que conozca. A su vez **LA EMPRESA** se obliga recíprocamente a no revelar los datos personales de **EL TRABAJADOR**, salvo los que para este efecto el segundo autorice expresamente y por escrito.

DECIMA CUARTA. - Para todo lo no previsto en este Contrato, las partes se someten a lo que al respecto dispone la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue este Contrato por las partes y enteradas del contenido y alcance de cada una de sus Cláusulas, lo firman en _____, _____, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil _____.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

Anexo 3. Salarios mínimos para periodistas en México

Salarios Mínimos Generales 2017

Categoría	Salario mínimo diario
Generales	80,04

Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	227,41
Reportero(a) en prensa diaria impresa	227,41

SE RESUELVE

PRIMERO. Para fines de aplicación de los salarios mínimos en la República Mexicana habrá una sola área geográfica integrada por todos los municipios del país y demarcaciones territoriales (Delegaciones) de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El salario mínimo general que tendrá vigencia a partir del 1o. de enero de 2017 en el área geográfica a que se refiere el punto resolutorio anterior, se integra por tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general vigente en 2016, \$73.04 pesos diarios; segundo, el Monto Independiente de Recuperación (MIR), \$4.00 pesos diarios y, tercero, el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, \$3.00 pesos diarios, lo que arroja un monto de \$80.04 pesos diarios como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo.

TERCERO. Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1o. de enero de 2017, para las profesiones, oficios y trabajos especiales, que se refieren en el Cuarto Resolutorio, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo, serán los que están vigentes en 2016 más un incremento del 3.9%.

CUARTO. Las definiciones y descripciones de las actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales serán las que a continuación se señalan:

46. REPORTERO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es la persona que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés para la comunidad. Esta información la ordena, estructura y transmite de manera clara y expedita a la empresa periodística para su revisión y, en su caso, redacción definitiva y publicación. En ocasiones el(la) trabajador(a) es el(la) encargado(a) de elaborar la redacción misma de la nota. El(la) reportero(a) requiere de estar

informado(a) sobre los eventos o temas de su trabajo para darles seguimiento. En la captura de información así como en su transmisión se auxilia de muy distintos medios de comunicación y tecnologías de información.

47. REPORTERO(A) GRÁFICO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el(la) trabajador(a) que acude a personas o a eventos de interés general con el objeto de obtener imágenes para ilustrar sucesos y artículos de actualidad. Generalmente envía al periódico el material digitalizado, acompañándolo de los datos de referencia con los nombres de los personajes o de los eventos que aparecen en las imágenes. Para su trabajo se auxilia de diversos medios tecnológicos de captura de imágenes y otros instrumentos propios de su profesión y, en ocasiones, acompaña en su labor a un(a) reportero(a), quien le sugiere o indica el género, estilo o ángulo de la imagen deseada.

QUINTO. Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1o. de enero de 2017 para las profesiones, oficios y trabajos especiales establecidos en el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deban recibir en efectivo los(as) trabajadores(as) por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

**SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES
QUE ESTARÁN VIGENTES A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DEL AÑO 2017
Pesos diarios**

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	ÁREA GEOGRÁFICA ÚNICA ¹
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	227.41
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	227.41

ÁREA GEOGRÁFICA ÚNICA: TODOS LOS MUNICIPIOS DEL PAÍS Y LAS DEMARCACIONES TERRITORIALES (DELEGACIONES) DE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE CONFORMAN LA REPÚBLICA MEXICANA.

SEXTO. Los sectores representados en este Consejo estamos comprometidos a través del proceso deliberativo en que nos encontramos a llegar durante el 2017 a la definición de una nueva política de salarios mínimos que permita su recuperación gradual y sostenida para hacer factible que se pueda llegar al pleno cumplimiento del mandato constitucional. Para este efecto, durante el 2017 el Consejo de Representantes estará atento a la posibilidad de aplicar lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMO. En cumplimiento a lo ordenado por la fracción V del artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo, tórnese esta Resolución a la Presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para los efectos de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CONCLUSIONES

Hay que ser claros y honestos: la reforma laboral no es perfecta y se quedó corta en materia de derechos humanos laborales, en especial con respecto a las personas contratadas bajo la simulación civil llamada 'freelance', en la cual no reciben prestaciones. El trabajador acepta, porque necesita el empleo, y la empresa abusa de esta situación, ya que cuando aquél necesita defenderse, el patrón exhibe un contrato de prestación de servicios y de tal modo *demuestra* la inexistencia de una relación laboral.

Para poder corregir este gran problema, se necesitan reformas estructurales, no sólo en la parte normativa, sino que involucren esquemas de Protección social que trasciendan la voluntad patronal de cumplir la ley y con mecanismos de participación de la Inspección del Trabajo, lamentablemente, si no se cambia la cultura del empleador y se le concientiza de que cumplir la ley y respetar a su capital humano, de poco servirán los cambios que se propongan.

Afortunadamente, eso está cambiando, actualmente los empleadores ya se están dando cuenta que, con los nuevos mecanismos que permite la ley laboral desde la ya tan mencionada reforma de 2012, les sale más barato que seguir confiando en los mecanismos que les propusieron en algún momento para ahorrar costos, y muchos están tomando la salida correcta, otras empresas están implementando medidas de seguridad e higiene, y otras hasta están contratando de manera adecuada a personal que tradicionalmente habían tenido subcontratados. Es sin duda un avance, pero no se puede quedar ahí, se debe de llegar mucho más lejos.

Por lo anteriormente mencionado, es que resulta muy importante poder difundir el presente material entre los profesionales de los medios de comunicación, para que éstos, al leer lo expuesto en él respecto a la situación jurídica y lo que la normatividad tanto civil como laboral expresan en relación a la naturaleza de los contratos de prestación de servicios así como los elementos esenciales de una relación laboral, pues si los profesionales de los medios de comunicación reciben la información necesaria para que ellos puedan determinar si son realmente “free-lance” o si son trabajadores no reconocidos y así puedan tomar medidas al respecto, pues, tal como se ha mencionado a lo largo de la presente tesina en varios apartados de la misma, el desconocimiento que tienen los propios llamados “free-lance” sobre sus derechos, en muchas ocasiones provoca que éstos no los hagan valer.

Es cierto, que también en muchas ocasiones, a pesar de que los profesionales de los medios de comunicación saben que es injusto el trato que reciben de sus contratantes y que conocen sus derechos pero por necesidad económica no los hacen valer.

Sin embargo, se habrá cumplido el objetivo de este trabajo si con el mismo se logra disminuir el desconocimiento de los derechos laborales que tienen los profesionales de los medios de comunicación por tener una relación laboral con la empresa materializada a través de una subordinación y una dependencia económica que ya se conceptualizaron en el presente texto.

Fuentes de consulta

- 1.- *Diccionario de la Real Academia Española.*
- 2.- VAN DIJK, Teun A. *La noticia como discurso. Comprensión, estructura y producción de la información*, Barcelona, Paidós, 1990 (pp. 9, 21-23, 35-40).
- 3.- GUTIÉRREZ Vidrio, Silvia. (2010). Discurso periodístico: una propuesta analítica. *Comunicación y sociedad*, (14), (pp. 169-198).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2010000200007&lng=es&tlng=es. Consulta en Internet. Miércoles 23/07/2014 15:15 horas.
- 4.- THOMPSON, John B. *Ideología y cultura moderna*, México, UAM-Xochimilco, 1993 (pp. 241, 283-284, 291).
- 5.- RODRIGO Alsina, Miquel. *La construcción de la noticia. Nueva edición revisada y ampliada*, Barcelona, Paidós Comunicación, 2005 (pp. 47, 125).
- 6.- VERÓN, Eliseo. *Construir el acontecimiento*, Barcelona, Gedisa, 1983 (p.11).
- 7.- SOSA, Nélide Beatriz. Estrategias retóricas en la construcción de la actividad periodística. Análisis de la noticia de la prensa en GIMATE-WELSH, Adrián (Comp.). *Ensayos semióticos* (pp.107-115), México, Asociación Mexicana de Estudios Semióticos / Universidad de Puebla, Porrúa, 2000.
- 8.- PASQUALI, Antonio. *Comunicación y cultura de Masas*. Monte Ávila Latinoamericana, Caracas, 1980 (pp.51, 56, 58).

- 9.- CEBRIÁN Herreros, Mariano. *Información audiovisual. Concepto, técnica, expresión y aplicaciones*. Editorial Síntesis, Madrid, 1995 (pp. 51-55, 60-61).
- 10.- GÓMEZ-MONT, Carmen. *El desafío de los nuevos medios de comunicación en México*. AMIC / Editorial Diana, México, 1992 (pp.36-37).
- 11.- GONZÁLEZ Radio, Vicente (Coord.). *Usos y efectos de la Comunicación Audiovisual*. Universidad de Coruña Servicio de Publicacións, Coruña, 1999 (pp.53-54, 59-61, 63-64).
- 12.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Sumario Procesal*, Editorial Themis, 2013.
- 13.-. http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%C3%B3n_de_servicios. Consulta en Internet. Viernes 21/02/2014 17:55 horas.
- 14.- Código Civil Federal.
- 15.- Ley Federal del Trabajo.
- 16.- <http://es.wikipedia.org/wiki/Freelance>. Consulta en internet. 20/02/2014 15:25 horas.
- 17.- CERVANTES Nieto, Héctor. *Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo*, Editorial ISEF, México, 2013 (pp.15-16, 21, 39).
- 18.- HORI Robaina, Guillermo. *LA SUPLETORIEDAD EN MATERIA PROCESAL DEL TRABAJO*. Revista Vínculo Jurídico Número 18, Abril-Junio 1994.
- 19.- <http://www.seguro-popular.salud.gob.mx/index.php/conocenos/seguro-popular-1>. Consulta en Internet. 26/05/2014 a las 14:16 horas.
- 20.- http://es.wikipedia.org/wiki/Seguro_Popular. Consulta en Internet. 26/05/2014 a las 14:23 horas.