



DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

UNIVERSIDAD AUTONÓMOMA METROPOLITANA – *IZTAPALAPA*

MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOCIALES

LÍNEA DE ESTUDIOS LABORALES

T É S I S:

**Sindicalismo-tercerizado: una forma de contratación de los
extras de la televisión**

Que presenta:

Feregrino Basurto María Azucena

Para obtener el grado de Maestría en Estudios Sociales

Línea de estudios laborales

Asesor:

Dr. Ignacio Gatica Lara

Contenido

Sindicalismo-tercerizado: una forma de contratación de los extras de la televisión.	4
Sobre cómo nació el interés por estudiar la problemática de los extras.....	4
Algunas observaciones sobre “los otros trabajos”	5
A modo de introducción.....	7
Planteamiento del problema	10
Pregunta problematizadora	11
Aproximaciones hipotéticas	11
Estrategia Metodológica	12
Momentos metodológicos	14
Algunos apuntes sobre el trabajo de campo.....	14
Justificación empírica	19
Justificación teórica.....	20
I. Ejes analíticos	22
Concepto ampliado de trabajo.....	22
Procesos flexibilizadores	45
Concepto de corporativismo.....	55
El corporativismo sindical y los procesos de flexibilización en México	63
Sobre las particularidades del concepto corporativismo en México	63
II. Caracterización del trabajo del extra	77
Algunas generalidades de su trabajo	77
Sobre su definición.....	80
Sobre la subjetividad del trabajo del extra:	82
Sobre sus condiciones de trabajo.....	84
Sobre las relaciones de los extras	93

III.	Televisa y su relación con el Estado	104
	Orígenes de la televisión en México: creación y centralización de la industria.....	104
	La continuación del proceso de la privatización de la industria	110
	Algunas consideraciones sobre SITATYR.....	117
	La reunión del sindicalismo de la industria de la radio y la televisión para el establecimiento del Contrato-ley.....	125
IV.	El SITATYR y su relación con Televisa	128
	La flexibilización de la industria	128
	La corporación Televisa.....	129
	Sindicato sui generis ¿blanco-corporativo?	131
	Condiciones laborales del contrato colectivo de trabajo contra lo establecido por el Contrato-ley	133
	¿Televisa no es patrón?: Cadena de subcontratación	140
	La eventualidad como rasgo distintivo del trabajo actoral y forma de precarización en sus condiciones laborales.....	144
	Sobre la seguridad social y otras condiciones precarizadas por el carácter de eventual del trabajador.....	153
	Capacitación y adiestramiento.....	159
V.	El SITATYR y su relación con las bases.....	163
	Estructura interna	164
	Sobre su relación con la CTM	165
	Cómo se regula la vida interna del sindicato	166
	Afiliación al sindicato.....	169
	Los procesos electorales	172
	Dinámica interna: asambleas y representación.....	176
	Reflexiones finales.....	181
	Anexo Entrevistas.....	184

La fuerte voz de los invisibles: un caso de Victoria.....	184
Bibliografía	187

Sindicalismo-tercerizado: una forma de contratación de los extras de la televisión.

Sobre cómo nació el interés por estudiar la problemática de los extras

Me gustaría comenzar estas reflexiones contando un poco la historia de cómo se originó esta investigación y las experiencias que me ha dejado. Tendría que empezar comentando que la coordinación del Posgrado en Estudios Laborales tenía considerado el estudio de este grupo de trabajadores como parte del proyecto de “los otros trabajos”. En realidad, yo tenía contemplado otro tema de investigación en el que había estado trabajando, al nivel teórico, durante el primer año de la maestría. Sin embargo, cuando tuve el primer acercamiento a los extras (durante un grupo de discusión) sus experiencias me llenaron de preguntas que tuve la necesidad imperativa de que me fueran contestadas. Al final, el *interés* en ellos surgió de la propia etimología de la palabra “lo que está entre”, de la conexión que se logró entre nosotros, de conocer más sobre estos trabajos olvidados, los no silenciosos pero sí silenciados, los estrechamente relacionados con la precariedad y que contienen un alto grado de complejidad en su estudio.

Como investigación académica, consideré, y considero, que la situación laboral de los extras es un proyecto rico en su planteamiento teórico por su relación directa con los temas relativos a la tercerización y subcontratación laboral, por la propia regulación laboral que los contempla (o no) y, en general, por la definición de sus relaciones laborales. Asimismo, dentro de los nuevos estudios laborales la problemática laboral es necesariamente abordada en su relación con lo económico, lo político y lo social lo que resulta en una gama extensa de posibilidades en la que es posible estudiarla. De hecho, dentro de estos estudios no podrían considerarse de manera aislada porque en su relación con las propias instituciones y con sus diferentes normas, sean formales o informales, se constriñen. A esto hubo que sumarle que el abordaje de esta problemática podría contemplar diferentes sujetos de estudio, porque si bien es factible verlo desde las propias experiencias del trabajador, también podría plantearse desde la lógica de la subcontratación y sus actores.

El poder acceder como investigadora a la parte objetiva y subjetiva del trabajador, escuchando de viva voz cómo vive el extra su trabajo, dando sentido a sus prácticas cotidianas, ha sido una de las experiencias más gratificantes de esta investigación. Los datos duros pueden darnos, por ejemplo, un parámetro del desempleo, pero la parte vivencial, esa que viene de la voz directa del

desempleado, nos puede mostrar sus estrategias de sobrevivencia, qué siente un adulto al no poder sostener económicamente a su familia, sus redes sociales con las que enfrenta (o no) esta situación, los rasgos de solidaridad o de competencia con los que se encuentra en la búsqueda diaria por la sobrevivencia, etc.

Por último, quisiera agregar que emocionalmente, es difícil para un investigador ser plenamente objetivo, sobre todo porque la información obtenida siempre es interpretada a través de los propios referentes y vivencias. Sin embargo, en todo momento se procuró escuchar a los diferentes actores sin darle una carga de “juicio” o de toma de “posición” en la problemática.

El trabajo del investigador no implica solamente reflejar las posiciones de los diferentes actores sin darles una categoría de “verdad” o “mentira”. Sino que además, implica interpretar “su” realidad (que fue contada a través de ellos mismos), no sólo mediante los referentes del propio investigador sino también de lo previamente teorizado y legislado en torno al tema. Es ahí cuando el investigador toma una posición ante la problemática.

Sin embargo, durante el proceso de investigación y, particularmente, durante las entrevistas abiertas, es fácil sentir empatía por el trabajador extra. Más cuando te encuentras con un gremio sensible y desesperado, con un gremio que se siente ofendido ante su trato, cuando se siente, incluso, transgredido en su dignidad humana.

Es ahí cuando esperas con todas tus fuerzas que tu investigación les sirva para algo. Si bien nosotros, como estudiosos de los temas laborales, difícilmente tendremos oportunidad de cambiar la dinámica en la que se encuentran inmersos los trabajadores, estoy convencida de que la investigación crítica sirve como una forma propositiva para regular estas tendencias. Adicionalmente, otro beneficio de abordar estas problemáticas laborales y darlas a conocer a la sociedad es, además del derecho a la información, el que ésta llegue a aquellos que tendrían el poder fáctico de cambiarlas.

Algunas observaciones sobre “los otros trabajos”

En el caso particular del trabajo antes llamado “atípico” o “no-clásico” en el seminario de identidad y acción colectiva dirigido por el Dr. De la Garza hemos optado por llamarle “los otros trabajos”. Trabajos generalmente no regulados, en donde es difícil reconocer al patrón, porque en muchas ocasiones son varias las personas que intervienen en su contratación y en el desarrollo de

su proceso productivo. No necesariamente se realizan en un lugar establecido ni en un “local” cerrado ya que muchos de ellos trabajan en la calle bajo las inclemencias del tiempo y los riesgos propios de la Ciudad.

La precariedad con la que se viven estos “otros trabajos”, que si bien en México casi siempre han sido los más y no los menos, ahora tiene características más exacerbadas, como pueden ser la inseguridad en el trabajo, en sus propias condiciones pero también en cuanto a la incertidumbre que genera la pérdida de su fuente de ingresos, que generalmente son bajos e insuficientes para la manutención familiar. Poco es ya el trabajo regulado, aquel caracterizado entre otras cosas por ser realizado para un solo patrón, en un lugar establecido y con funciones generalmente específicas.

La difusión de estas problemáticas, que si bien no son nuevas, son poco abordadas y conocidas por la sociedad. Y en algunas de las ocasiones también pueden ser ignoradas por los involucrados en la cadena de productiva, ya que al estar insertos en una dinámica de generación de utilidad difícilmente se van a detener en verificar cada uno de sus procesos, al menos no en aquellos que siguen respondiendo a sus objetivos económicos.

Lo paradójico es que estos procesos de realización por los que están tan preocupados los empresarios, y que regularmente buscan mejorar su competitividad, no profundizan en el recurso humano que los lleva a cabo. Por medio de la tercerización se evaden responsabilidades y, más allá de controlar procesos, sólo se controlan productos terminados que irán alimentando la cadena de valor del producto final. Sin embargo, el empresario debería ser responsable de verificar aquellos procesos que terceriza, de otro modo se caería en una simulación donde su mayor finalidad sería la evasión y no el mejor control de sus procesos. La imagen corporativa, las empresas socialmente responsables, la mercadotecnia social, los valores y códigos de ética de las organizaciones, son temas muy en boga dentro del ámbito empresarial que, bajo mi perspectiva, habría que aprovechar como recursos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

No siempre los sindicatos han sido estudiados como actor fundamental para interpretar la situación de “los otros trabajos”, ya que parecería que los sindicatos se encargan de regular la relación obrero patronal en un entorno “clásico” del trabajo. Sin embargo, para este grupo laboral, como podría ser también el de los trabajadores de Wall-Mart, el sindicato es fundamental en su análisis. Pero más allá de ser un sindicato de protección, la característica particular del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República

Mexicana (SITATYR) en su Sección 11 de extras es la modificación de sus prácticas como organización sindical hacia actividades meramente económicas en donde intervienen transacciones comerciales con Televisa, con sus agremiados como producto.

Bajo el modelo económico en voga, el ejercicio de la subcontratación se legitima a través de las prácticas, y se legaliza, en muchos de los casos, a través de la anuencia del Estado con la premisa de la competitividad mundial, bajo diseños institucionales que no garantizan adecuadamente la protección del trabajador (Bensusan, 2007). La tercerización empresarial, se cristaliza como una forma moderna de precarización del trabajo, en la medida que refuerza y fomenta el proceso de pérdida de derechos de los trabajadores (debilitando incluso los contratos colectivos de trabajo), y coadyuva simultáneamente a reducir los costos de producción y a aumentar la tasa de ganancia (Valencia, 1999). Si bien la precariedad laboral de los procesos flexibilizadores surge bajo el establecimiento de una relación laboral poco favorable para el trabajador, fomentada en gran medida por el incumplimiento de la regulación laboral, en “los otros trabajos” encontramos que no sólo puede ser aceptada por los sindicatos sino que también puede ser promovida por ellos.

De esta triple responsabilidad que implica la relación entre el sindicato, como aparente representante del trabajador, el empleador y el estado, “los otros trabajos” no le restan fuerza al trabajador como un actor, que si bien está inmerso en una serie de condiciones que pueden hacerlo vulnerable, de alguna manera puede incidir en el proceso de trabajo. Por un lado es ver al trabajador como un agente capaz de reflexionar y tomar decisiones pero también es saber que en gran medida estas decisiones están acotadas por estructuras institucionales, normas y reglas a las que es cada vez más difícil que acceda el trabajador.

A modo de introducción

Dentro de una nueva configuración global, que resalta el papel del capitalismo y de su economía de mercado, los estudios del trabajo han abordado ampliamente las consecuencias de la globalización económica en las relaciones industriales. Muchos de ellos particularmente, se vieron interesados en conocer cómo se han presentado las transformaciones en el trabajo en un entorno de reestructuración productiva y de qué manera se han incorporado en este proceso los propios actores laborales (Leyva et al: 1997) En consecuencia, la mayoría de la literatura que aborda el tema coincide en que las relaciones industriales han sido drásticamente transformadas en formas atípicas de relación laboral, legitimadas formal o informalmente, por instituciones que no protegen al trabajador (Bensusan, 2007).

El entorno neoliberal propició una reestructuración productiva basada en principios de eficiencia y competitividad al que, en las últimas décadas, tuvieron que adaptarse los diferentes actores de las relaciones sociales entorno a la gestión del trabajo. El caso mexicano no fue la excepción. La reestructuración productiva y la flexibilización laboral trajeron consigo el cuestionamiento del futuro del sindicalismo, planteado en términos de crisis. Primero, bajo la premisa de un impedimento en la acumulación capitalista; y segundo, por la modificación en las políticas públicas en consecuencia de la sustitución del paradigma keynesiano por el neoliberal. La conjunción de ambas provocaron un impacto al arreglo de “intermediación de intereses” de Schmitter (1974), marcándolo como un obstáculo para la competitividad.

Las relaciones industriales en México habían sido históricamente caracterizadas por sindicatos subordinados al Estado. Sin embargo, las modificaciones en su entorno económico, político y social desataron una crisis del corporativismo que enfrentó la disyuntiva de su disolución o su adaptación al entorno. Pero más allá de vivir su agonía a través de los espacios cerrados para la negociación y confrontación, el sindicalismo corporativo encontró abiertas otras dimensiones que dieron cabida a complejas redes de relaciones subordinadas ya no sólo al Estado sino también al Capital (Leyva y Rodríguez: 1997).

Uno de estos espacios fue generado a través de las transiciones políticas vividas en los gobiernos locales y más claramente representado al nivel del ejecutivo federal en el año 2000. A partir de este hecho, las circunstancias del corporativismo sindical cambiaron drásticamente, dejando de ser primordial para un régimen político autoritario. Gracias a esta alternancia política, los sindicatos dejaron de ser vistos como fuente de votos para el partido en el poder. Consecuentemente, los actores colectivos tradicionales fueron perdiendo peso sobre las negociaciones que pudieran constituir un impacto positivo en las condiciones de vida de los trabajadores.

Particularmente, resultó evidente la pérdida de una posición privilegiada para la negociación en el sindicalismo del sector privado. El espacio de negociación que hoy se reconoce a estos sindicatos está constreñido sólo a los límites de su respectivo centro de trabajo. Las empresas modificaron radicalmente sus estrategias bajo la premisa de lograr nuevas formas de competitividad y un incremento, tanto de productividad como de calidad; acotando la función sindical y reduciendo al mínimo la participación de los trabajadores en esta gestión.

Dentro del marco de reestructuración productiva, la flexibilidad laboral se basa principalmente en modificaciones a la gestión de la producción que han desembocado en la introducción de nuevos esquemas de contratación tercerizados o subcontratados. La tendencia a externalizar y su diversos grados de precarización son un aspecto fundamental de las nuevas estrategias empresariales. En estos términos se ha dado paso a una serie de modificaciones en la relación corporativa. Estas transformaciones se observan en primer lugar, por la marcada preferencia del gobierno hacia los interés del capital; ejemplificada con el detrimento salarial y el encubrimiento, por no hablar de un fomento directo, de una flexibilización altamente precarizada, misma que violenta los principios jurídicos de la reglamentación laboral.

Se observa en segundo lugar, en el desvanecimiento e ineficiencia de la figura sindical a través de las dirigencias corporativistas en las estructuras políticas, que fueron colocadas en posición de mayor subordinación frente al gobierno y frente a sus respectivas contrapartes patronales. Esta situación se agudizó con la alternancia política del ejecutivo federal, donde las dirigencias sindicales favorecidas por el antiguo régimen se vieron obligadas a reajustar sus lealtades y a negociar para coexistir en las nuevas circunstancias de una fuerza política de derecha.

Por último, los cambios en la relación corporativa se manifiestan en la promoción autoritaria y unilateral de la flexibilización en México. Misma que ha sido señalada, por algunos estudiosos del tema (De la Garza, 1993) como “salvaje” debido a las formas extremas que toma a partir de sus particulares formas de contratación, sus salarios, sus jornadas y cargas de trabajo, etc. En un marco caracterizado por crisis económicas periódicas, un sindicalismo subordinado también en crisis y un uso intensivo de flexibilidad laboral, los cambios en la gestión de la organización mexicana provocaron fuertes detrimentos en las condiciones laborales de los trabajadores y una tentativa reorganización sindical (Leyva y Rodríguez: 1997).

Estos cambios en la gestión de la organización, los podemos dividir en dos etapas en razón de sus objetivos. La primera, que por medio de la reestructuración productiva buscaba la productividad y la calidad; la segunda, enfocada en la desregulación y en la tercerización, tiene la premisa de favorecer la inversión y el empleo. Sin embargo, las consecuencias de este paradigma no sólo involucran las cuestiones económicas, como lo es el tema de la eficiencia empresarial; sino también políticos, como lo es la configuración de un nuevo modelo industrial (Leyva y Rodríguez: 1997).

Planteamiento del problema

El debate sobre la situación de los sindicatos, dentro de esquemas de flexibilización y reestructuración productiva, arrojó diversas investigaciones con perspectivas heterogéneas. En estudios previos encontramos enfoques que refieren desde una posible adaptación o modificación de los sindicatos, hasta algunos más radicales que plantean el fin del sindicalismo. Particularmente, en estudios sobre los sindicatos corporativos en Latinoamérica, se planteó una transición hipotética del corporativismo de Estado a un corporativismo empresarial. Sin embargo, en estas investigaciones no se abordaron con suficiencia los vínculos entre los diferentes actores en un entorno fuertemente flexibilizador, ni las posibles consecuencias que estas relaciones traerían a la definición de las condiciones de trabajo.

Por lo arriba expuesto, la relación entre Estado y sindicatos parece perfilarse hacia el debilitamiento. Sin embargo, la relación entre las dirigencias corporativas y las bases sindicales no presenta un panorama claro que nos permita marcar una tendencia. Para obtener algunas respuestas al respecto, habría que enfatizar, dentro de la gestión del trabajo, la interacción entre las estructuras sindicales y los trabajadores.

Ante este contexto, la noción del corporativismo pareciera ser ya insuficiente para explicar las tendencias de ajuste del sindicalismo subordinado. Por tal motivo, el propósito central de esta investigación es profundizar en el estudio del sindicalismo en su relación con la reestructuración de los procesos productivos, específicamente con la flexibilización externa. Se pretende establecer la configuración de este vínculo, mostrando un conjunto de características particulares del sindicalismo corporativo en su fase actual, sus consecuencias en la definición de las condiciones laborales de los trabajadores y los motivos de su permanencia.

Esta problemática teórica se abordará de manera práctica en la industria de la televisión. Concretamente, se tomará el caso de los extras de la televisión que laboran en la Ciudad de México y que se encuentran agremiados a la sección 11 del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR).

Particularmente, estudiaré las condiciones de trabajo de los extras del SITATYR ante un entorno tercerizado, en su relación con las formas de operar del corporativismo en la industria de la televisión, así como las características actuales de la articulación entre sindicalismo, estructuras del Estado y empresa.

Considero que en este caso de estudio se conjugan las características que me permitirán obtener los resultados óptimos a la problemática ya planteada. Lo anterior debido a que aquí se conjugan la presencia de una flexibilidad acentuada y una estructura sindical de corte corporativista y de larga tradición.

Pregunta problematizadora

¿Cómo explicar el replanteamiento de las posturas sindicalistas, de tradición corporativa, en cuanto a los procesos de tercerización implementados por las empresas y las consecuencias que estas posturas presentan en las condiciones laborales de los trabajadores?

Aproximaciones hipotéticas

Desde mi perspectiva, el estudio y presentación del caso de los extras de la sección 11 de SITATYR puede resultar paradigmática al evidenciar la inconsistencia de los argumentos que promueven tanto la desregulación máxima como la continuidad de un sindicalismo subordinado. Lo anterior lo explico en dos puntos, que trataré de demostrar a lo largo de mi trabajo:

- Su forma de contratación es distintiva y se puede observar un grado de precarización agudo en sus condiciones de trabajo; lo que es consecuencia de un desamparo en su regulación legal.
- Asimismo, este deterioro se vincula con una clara perversión de la función sindical que ha terminado por complementar el cuadro de desamparo ya referido.

A manera de planteamientos hipotéticos que me permitan orientar el estudio y la exposición adelanto las siguientes interpretaciones tentativas.

- En primer lugar, creo que el debilitamiento ya descrito de la relación de las estructuras del Estado – sindicatos y el simultáneo fortalecimiento de la relación estructuras del Estado – empresas, colocó a las dirigencias sindicales, habituadas a obtener parte importante de su legitimidad y poder de su relación con el Estado, ante la disyuntiva de rehacer esa fuente de sustento mediante una mayor aproximación subordinada a la estructura e interés patronal. Esto resulta lógico en la medida en que se trata de dirigencias sindicales acostumbradas a un ejercicio autoritario de su respectiva cuota de poder; a no esperar de sus representados la aprobación de sus decisiones; a no rendir cuentas a nadie de la gestión contractual y menos de los recursos sindicales; y, en general, a usufructuar en

beneficio propio antes que de sus representados las facultades del cargo sindical. La lógica autoritaria de estas dirigencias las indujo a buscar el manto protector del patrón antes que asumir los riesgos de la aprobación de sus representados.

Este comportamiento, en el caso del SITATYR, hizo posible no sólo que este sindicato terminara por asumir una posición completamente permisiva y complaciente con la tercerización del trabajo de los extras de la televisión, sino que también motivó una aparente reproducción de las nuevas circunstancias laborales.

- En segundo lugar, la tercerización en el ámbito de los extras ha alcanzado niveles poco comunes en otros campos del trabajo. Los abusos y excesos cometidos por las agencias contratistas tienen en común el abierto propósito de obtener un máximo de ganancias aunque esto conlleve una expoliación extrema de los trabajadores. Las transgresiones a la reglamentación laboral correspondiente les tiene sin cuidado, ya sea porque tal regulación no existe, o porque las autoridades encargadas de vigilar su cumplimiento han sido ampliamente permisivas. Se puede asegurar que el mundo laboral de los extras es el mundo más parecido al sueño flexibilizador patronal. Habrá que ver si bajo esta “forma de vida” de los extras se han alcanzado los óptimos de productividad, competitividad, inversiones y empleo.
- En tercer lugar, las condiciones de trabajo de los extras han experimentado un deterioro de tal magnitud que estos trabajadores han sido colocados ante la imposibilidad de garantizar su reproducción física mediante el sólo ingreso proveniente de esa actividad. Esta circunstancia, sin embargo, resulta notoriamente llamativa toda vez que se trata de trabajadores con un importante arraigo en su ocupación de extras. Esta paradoja que surge de la coexistencia, en un solo espacio laboral, del agudo deterioro en las condiciones de trabajo con el apego a la ocupación, tiene como componente explicativo adicional una motivación singular compartida ampliamente por los extras: el sueño de algún día convertirse en figura famosa de la televisión.

Estrategia Metodológica

Como establecimos previamente, la presente investigación se basa en el estudio del corporativismo-tercerizado, como forma de contratación de los extras de la Sección 11 del SITATYR. Para entender el trabajo del extra, la forma en que el SITATYR se relaciona con el Estado,

Televisa y el gremio de la Sección 11, decidimos optar como instrumentos la revisión documental y hemerográfica, así como la entrevista cualitativa dirigida.

Cabe mencionar que, en general, la mayor parte de la información obtenida implicó una transcripción de los fenómenos para la obtención de datos que tuvieran características homogéneas y que pudieran ser analizables, bajo la interpretación que de ellos hizo la investigadora, teniendo como base el contexto del objeto y del sujeto de estudio. Fue importante para nosotros partir del planteamiento de que no existen los absolutos y que ningún método es un camino infalible para el conocimiento, que todos constituyen una propuesta para su obtención.

La elección de la entrevista dirigida se debió a que ésta responde a un punto de vista particular, sobre temas orientados también de manera específica y que implican una interpretación que se construye desde el hablante en un marco contextual dado. Con una dimensión de sentido a través de las prácticas cotidianas. Se realizaron una serie de entrevistas cualitativas dirigidas en donde los trabajadores extras se abrieron para contarnos sobre su problemática laboral. No sólo sobre las condiciones en las que trabajan, sus relaciones, sus conflictos y contradicciones sino también cómo éstos les afectan en su vida laboral.

Aunque esta investigación no contempló el uso de técnicas cuantitativas, sí requería de la información que nos pueden proporcionar estos estudios basados en números, encuestas que llevan a estadísticas y que arrojan datos duros exclusivamente. Obtener esta información puede resultar una conjunción muy provechosa a partir de su relación con lo subjetivo, como proceso de dar sentido. Sin embargo, en el caso particular de los extras, los datos duros nos han hecho falta ya que en México no existe un control estadístico de los extras, como sucede en otros países en donde incluso cualquier actividad en el medio artístico se encuentra regulada.¹ Sin embargo esta necesidad intentó ser subsanada mediante la revisión documental.

En la revisión documental y hemerográfica recurrimos a la información (notas periodísticas, anuncios de empleo, estatutos, contratos individuales, contratos colectivos de trabajo, leyes, etc.) que pudiera arrojarnos datos generales sobre los extras, desde su propia definición o concepción de su trabajo, su campo de acción, el mercado de trabajo (buscando una relación entre la demanda de trabajo donde se contemplen las características del mercado del servicio, propiedad del capital, niveles de productividad relacionados, etc., con la construcción de la oferta de la

¹ Un ejemplo muy cercano a nosotros es el de EEUU que por supuesto, al ser el cine y la televisión de las principales industrias para su país, tienen la necesidad y disposición de regularla.

ocupación), su relación con otros actores sociales (colectivos e individuales), acercamientos estadísticos sobre el gremio, los salarios, tipo de jornada, las leyes que regulan su trabajo, las prestaciones sociales que se les otorgan, los riesgos de trabajo, el ambiente físico y social en el que se desempeñan, sus formas de contratación, la formación y la utilización de sus calificaciones, y, en general, sobre sus condiciones de subcontratación.

Estudiamos regulaciones laborales, por medio de diversas leyes, que contemplan el trabajo del gremio de los extras y de otros vinculados a él, así como la regulación que contempla la participación de intermediarios, en la tercerización o subcontratación. En cuanto a la negociación colectiva, se recurrió a contratos colectivos de trabajo, estatutos e información general de los sindicatos que agremian a los extras o que tienen posibilidad de hacerlo. Asimismo, se contemplaron tanto la regulación laboral como la negociación colectiva en el contexto de otros países.

Momentos metodológicos

1) Formulación del objeto, sujeto de estudio y formulación de la hipótesis. 2) Análisis de la información previa para realizar el diseño metodológico con base en teoría y conceptos pertinentes. 3) Obtención de la información empírica, 4) Cruzamiento de información teórica y empírica, categorización y análisis. 5) Conclusiones.

Algunos apuntes sobre el trabajo de campo

El trabajo de campo fue amplio, con un total de 26 entrevistas, hechas a 14 entrevistados, dando un total de 37 horas grabadas, abordando diferentes temáticas que resultaron de gran importancia para que la investigadora pudiera comprender la problemática general de los extras, además de facilitar su interpretación. El primer período de entrevistas se llevó a cabo entre julio a septiembre del 2009 y fueron dirigidas a los informantes calificados. El segundo periodo se llevó a cabo de octubre a diciembre del 2009 dirigidas a extras referidos por los informantes calificados. Y, el tercer periodo se llevó a cabo de enero a marzo del 2010 con extras buscados de manera personal y expertos en materias cercanas a los extras.

Debido a la amplia extensión de las entrevistas realizadas, el diario de campo fue de gran ayuda para mantener en orden los conceptos, las ideas y percepciones de la investigadora. Mismo que fue crucial para la interpretación de los hallazgos debido a que existían demasiados detalles que

difícilmente quedan asentados en la grabación, como puede ser la forma en que los entrevistados se vestían, hablaban y se movían durante el desarrollo de la entrevista.

Algo que fue común en las anotaciones del trabajo de campo fue el hecho de que a los extras les gusta que se realicen las reuniones en lugares públicos, generalmente lugares en donde se pudiera comer y se encontrara gente cercana que pudiera escuchar sus narraciones. Su lenguaje corporal, por lo general, fue dramático y escénico. Es evidente que les gusta ser observados. En muchas ocasiones, se levantaron de los lugares en donde estaban sentados y comenzaron su narración, como una suerte de “cuenta-cuentos”.

Algunos otros casos fueron llevados al extremo de la tragedia, mostrándose en una situación prácticamente de indigencia, llegando a la entrevista con ropa desgarrada y sucia, con apariencia de llevar días durmiendo en la calle. Se muestran también muchos discursos aprendidos, comparables con los que se recitan en el metro, sobre enfermedades propias o de familiares, con la intención de causar lástima. Estos discursos llegaron a ser repetidos, casi como una línea memorizada de actuación, con mínimas variantes en diferentes entrevistas con el mismo trabajador extra.

En general, los resultados obtenidos durante las entrevistas a los extras, contrastados con la planeación inicial de las mismas, fueron los siguientes:

1. En nuestro planteamiento metodológico inicial no se especificó la estrategia para localizar al sujeto de estudio y la posible obtención de información. Asimismo, se omitió la posibilidad de llevar a cabo una selección particular de un grupo de extras que funcionarían como sujeto de estudio. Es posible que estas omisiones se debieran a que, la investigadora obvió la información por el primer acercamiento con el grupo de informantes calificados conformado por cinco extras: 1) La promotora. *Cuenta con estudios universitarios, inició su vida laboral como extra después de un largo periodo de desempleo, su pareja la introdujo en el ambiente artístico. “Este trabajo es como una golosina, que como te encanta la sigues probando y probando, mi primera experiencia fue fascinante, fue divertidísimo, me querían dar un diálogo habiendo mucha más gente, no sé a qué se debe, pero para mí fue algo sorprendente”;* 2) El actor. *Que ya no encuentra trabajo de su profesión y que sobrevive con el trabajo de extra.* Generalmente, menciona que, para llegar a nuestras

reuniones, tuvo que pedir dinero prestado. La mayoría de las veces en que esta investigadora lo ha visto (individual o colectivamente) lleva puesta la misma ropa, la cual está rota y sucia. Parece que quisiera dar una impresión lastimosa, como si fuere un indigente. Me mostraba las fotografías de cuando era joven, y todavía trabajaba como actor, y su apariencia era muy distinta, refiere que su familia le dio la espalda en cuanto se volvió actor y ahora, los familiares que le quedan, se avergüenzan de él; 3) El defensor. *Que ha conformado grupos de acción en contra de las agencias y que se concibe como un defensor de los derechos propios y de sus compañeros.* Menciona que en los doce años que tiene trabajando como extra lo han vetado de ocho agencias y que ha sido señalado porque “se mueve” de acuerdo con lo que cree que tiene la razón. Refiere que de esas agencias seis nuevamente trabajan con él y otras dos no. Él formó una unión de modelos y extras, una especie de asociación que se encargaba de defender de manera “informal” al gremio de los extras; 4) El conforme-inconforme. *Que por momentos está conforme con el sindicato y por momentos no.* Mantiene una continuidad en cuanto a su desprecio por las agencias de subcontratación extras; 5) La observadora-no participante. *Extra ocasional que nunca habla en las reuniones grupales y que asiste a ellas por acompañar a su pareja sentimental.*

Sin embargo, durante la investigación de campo, la selección del sujeto de estudio no se enfocó exclusivamente en este grupo inicial² sino que éste, en forma de bola de nieve, nos acercó a otros extras con inquietudes sobre sus condiciones laborales, y que no necesariamente eran conocidos por todo el grupo inicial, pero sí por alguno de ellos en particular.

2. La estrategia metodológica inicial no pretendía un análisis de perspectiva de género pero sí aclaraba la necesidad de procurar representatividad. No obstante, fue difícil cumplir con estos preceptos. Es importante señalar que la presente investigación no hace un análisis por género, pero nos parece importante comentar este hallazgo debido a la singularidad del mismo y procurando, como ya se mencionó, la representatividad. Muy al principio de la investigación, particularmente durante periodo del estudio exploratorio, se contó con toda la disposición y disponibilidad de la *promotora* por lo que la investigadora no previó

² El cual, como se aclaró en un inicio, llegó por voluntad propia a la UAM solicitando ser investigados en relación con sus condiciones de trabajo.

la posibilidad de que las mujeres no estuvieran dispuestas a ser entrevistadas y, mucho menos, que esta situación provocara un análisis de género por el hallazgo.

Sin bien, el *grupo inicial* contaba con otra mujer además de la *promotora*, la *observadora-no participante*, con ella jamás se pudo concretar una entrevista individual. De manera grupal se presentó a las reuniones sin que nunca aportara nada más que su presencia, sólo saludaba, escuchaba y se despedía. Incluso, en ocasiones, sus vivencias eran contadas por el *defensor*, del que más adelante me enteré era su pareja. El proceso del trabajo de campo siguió su rumbo con miembros del *grupo inicial* que, como se mencionó anteriormente, me fueron acercando a otros extras, generalmente hombres. Estos últimos parecían muy dispuestos y animados por ser entrevistados, incluso se acercaban a esta investigadora solicitándome platicar sobre su caso. Situación que no se presentaba con las mujeres, incluso hubo otra persona del sexo femenino, que me fue presentada grupalmente y que contó, con ayuda de la *promotora*, su experiencia y la de su hija de ocho años que también es extra y que sufría las mismas condiciones referidas como precarias y que, incluso, en alguna ocasión también la defraudaron. Ésta *extra-madre-de-extra* parecía ser muy reservada aunque llegó a participar más que la *observadora-no participante*, sin embargo, cuando llegó el momento de pedirle una entrevista individual se mostró desconfiada, renuente y hasta cortante. Para ese momento la investigadora recién notaba, ya no decir interpretaba, las señales que mandaba el sector femenino de los extras.

Una vez que la investigación de campo llegó a un avance en el que consideró suficiente la información obtenida de nuestro sujeto de estudio la investigadora descubrió que la propuesta de representatividad originalmente planteada no había sido cumplida ya que a penas el diez por ciento de la población entrevistada era de sexo femenino.

Por tal motivo, la investigadora se dio a la tarea de buscar mujeres extras dispuestas a ser entrevistadas; sin embargo se encontró con respuestas como: “no me gusta hablar de eso”, “preferiría que entrevistaras a otra persona”, “yo te llamo cuando tenga tiempo”, etc. Además de varios *plantones* o de no acceder a las entrevistas, este *grupo-de-mujeres-extras* cuestionaba casi inquisitivamente a esta investigadora el porqué de la entrevista y para qué fines se iba a utilizar la información, a pesar de que ésta lo había intentado

aclarar en un principio, o más aún, a pesar de que algunas de estas extras habían sido parte de grupos de discusión y tenían conocimiento de la investigación.

La percepción de esta investigadora ante este *grupo-de- mujeres-extras* fue que ellas se sentían vulnerables ante el hecho de ser entrevistadas o, incluso, que al haber vivido situaciones desagradables en el trabajo les resultaba aún más difícil verse expuestas al hablar de ello. Se tuvo también la impresión de que podían sentirse apenadas por llevar a cabo el trabajo de extra, cuestión ligada al hallazgo de que las familias del *grupo-de- mujeres-extras* no estaban de acuerdo en su *modus vivendi*. Fue difícil para la investigadora enfrentarse a esta situación, sobre todo teniendo una preconcepción de la mujer abierta y participativa como había sido el caso de la *promotora*.

Por otro lado, durante la elaboración del proyecto de investigación, de manera intuitiva y no declarado explícitamente como presupuesto hipotético, la investigadora esperó encontrar un *grupo-de-hombres-extras* más reservados, menos conformes con su oficio de extra y menos dispuestos a hablar del tema. Pensando en que, generalmente, los hombres son relacionados con oficios donde intervienen sus habilidades físicas o técnicas, la investigadora esperó una respuesta parca del *grupo-de-hombres-extras* a las entrevistas. Sin embargo, ocurrió todo lo contrario, los hombres parecieron estar más dispuestos a hablar de situaciones específicas referidas por los entrevistados como precarias, e incluso, de degradación en sus condiciones de trabajo. Con el *grupo-de-hombres-extras* las entrevistas fueron extensas, de varias horas y sesiones. Este grupo, en particular, parecía gozar de la atención que esta investigadora les prestaba. Se tuvo la percepción de que buscaban ser admirados, ya sea como víctimas o como héroes que estoicamente sortean sus deplorables circunstancias que conlleva su trabajo. Al hacer sus narraciones parecieron estar orgullosos de soportar todo; haciendo referencia a inclemencias del tiempo, más de doce horas de trabajo continuas, sin comer o comiendo lo que ellos llaman “las cajitas infelices”³ que una vez que las comes, y sobrevives, puedes comer cualquier cosa, según refieren. Me encontré un **grupo-de-hombres-extras** que coincidían en comentarios como: “nosotros somos extras”, “somos extra(s)-terrestres”, “los extras sobrevivimos a todo”.

³ Estas cajitas son el almuerzo que los trabajadores suelen recibir como alimento.

Pero también me encontré a un **grupo-de-hombres-extras** sensibles, con esperanzas de que su situación cambie y mostrando agradecimiento hacia la investigadora con comentarios como “gracias por hacerme sentir un ser humano”, “hoy me sentí vivo”, “Dios te bendiga por preocuparte por nosotros”, etc. Cabe mencionar que el problema de representatividad fue resuelto y, de manera casi inesperada, fue posible conseguir las entrevistas a mujeres, por dos días seguidos esperé en un lugar donde las extras ocasionalmente se reúnen y se lograron algunas entrevistas, sin previo aviso y sin mayor protocolo.

3. Inicialmente se plantearon sujetos de estudio de diversas edades sin hacer clasificación alguna por diferencias edad. A pesar de ello, en el curso de la investigación de campo se encontraron dos posiciones distintas entre el *grupo-de- extras-jóvenes* y el *grupo-de- extras-adultos* en cuanto a la perspectiva ocupacional y la preocupación que pudieran tener sobre sus condiciones de trabajo. Los adultos parecieron ser más sensibles al hecho de no tener prestaciones laborales y, principalmente, a no tener una seguridad social o la posibilidad de una jubilación.

Los adultos mencionan: “estudié la carrera de actuación y llevo veinte años de extra y lo único que he podido conseguir es el seguro popular que me da la Anda”.

Mientras que los jóvenes señalan: “*a mi no me importa eso* (las falta de prestaciones y las largas jornadas laborales) a mí me gusta esta área y lo que quiero es superarme en la actuación”.

4. El contratante del sujeto de estudio también estuvo contemplado en la estrategia metodológica con la posibilidad de encontrar diferentes casos de contratación ya sea por una *agencia de subcontratación* o por medio de *sindicatos*. Durante la investigación de campo se decidió acotar el estudio únicamente a extras de la televisión debido a que el universo de estudio se extendía y el tiempo para la investigación de campo era limitado, también se acotó la forma de contratación por medio del sindicato de Televisa, SITAYR.

Justificación empírica

Diversos estudios se han realizado sobre la problemática de la subcontratación, la precariedad laboral y los sindicatos corporativos. Incluso, encontramos varios referentes al propio SITAYR, en

donde se han abordado algunas de sus problemáticas, incluyendo la laboral. Sin embargo, encontramos un vacío en cuanto al estudio del sindicato subordinado y la reproducción de prácticas flexibilizadoras, como es la subcontratación. En donde se pueda evidenciar la desregulación máxima de un grupo laboral, como el de los extras, y el papel flexibilizador de un sindicalismo subordinado que ha llegado a los más altos grados de sumisión, y también de reproducción de ciertas acciones que lo asemejan a una agencia de contratación, más que a un sindicato que busca la defender los intereses de los trabajadores ante el patrón, facilitando las más alta precarización de un grupo laboral.

Por lo anterior expuesto, encontramos pertinente el estudio empírico de los extras de la Sección 11 y su sindicato, primero porque estamos hablando de un gremio amplio, poco estudiado y con una aguda precarización de su trabajo, segundo por la relevancia que el tema tiene en cuanto a su relación con Televisa y el Estado y, tercero, por las características particulares del SITATYR como sindicato corporativo.

Justificación teórica

En cuanto al abordaje teórico, también encontramos diversos estudios realizados a las crisis del sindicalismo y a la situación actual del mismo, también encontramos amplia bibliografía sobre el tema del corporativismo y su posición ante los mecanismos de flexibilización. Sin embargo, nuestro intento de vincular al sindicato corporativo con prácticas de subcontratación nos parece novedoso.

En el primer capítulo encontraremos los ejes analíticos, que nos permitirán situar nuestro estudio empírico en conceptos teóricos como el concepto ampliado de trabajo y los conceptos ampliados del control del proceso de trabajo, de la regulación laboral y de la construcción social de la ocupación, asimismo se abordarán los procesos flexibilizadores, el corporativismo, el corporativismo sindical y los procesos flexibilizadores en México y las particularidades del sindicalismo en México. En el segundo capítulo haremos una caracterización del extra que nos acercará a la mejor comprensión de este trabajador y sus relaciones con la empresa, el sindicato, sus compañeros y el gremio. En el tercer capítulo estudiaremos la relación entre Televisa y las estructuras del Estado, que nos permitirán conocer la manera en que Televisa construyó el corporativo que lo ha posicionado como una de las empresas más importantes del país y como se han modificado las relaciones con las estructuras del Estado en el transcurso de su historia. En el

cuarto capítulo veremos la relación entre SITATYR y empresa para revisar los lineamientos estratégicos de la empresa y sus pactos con los líderes sindicales que caracterizan este tipo de sindicatos como corporativos. Y por último, en el quinto capítulo, analizaremos la relación entre SITATYR y las bases para conocer la vida al interior del sindicato.

I. Ejes analíticos

El desarrollo de los ejes analíticos pretende ofrecer un acercamiento teórico a nuestro problema de investigación, referente a los procesos de tercerización desarrollados en un entorno de flexibilidad laboral agudo en conjunto con las particularidades del trabajo en la industria televisiva, vinculándolos con el sindicalismo corporativo. Para abordar este problema, vamos a recuperar las discusiones sobre el trabajo no-clásico partiendo de una concepción ampliada del trabajo, después discutiremos las dimensiones del trabajo que nos parecen relevantes para nuestro problema, como son el control del proceso de trabajo, la regulación de las relaciones laborales y la construcción social de la ocupación

Concepto ampliado de trabajo

El proceso de transformación acelerada que ha vivido el mundo de trabajo en las últimas décadas ha sustentando diversas investigaciones que han tenido como objetivo definir la realidad del trabajo, analizándola desde diversos componentes.⁴ Sin embargo, para el mejor entendimiento del mundo del trabajo en la actualidad, y para el óptimo desarrollo de nuestra investigación, nos parece necesario partir del llamado trabajo clásico, del cual surgieron la mayoría de concepciones del mercado de trabajo, de control de proceso de trabajo y de la regulación de las relaciones laborales.

El trabajo clásico, o también llamado típico,⁵ ha sido entendido como el trabajo asalariado, industrial, de manufactura, maquinizado y fordizado, o toyotista, asociado con el concepto de producción física material en el que el producto parecía objetivado físicamente, separado del trabajador para el que había un tiempo y un espacio propiamente de producción, de otro

⁴ Como podrían ser los estudios de los procesos productivos o del trabajo, de las innovaciones tecnológicas, de las relaciones industriales, de las negociaciones colectivas, de los propios sindicatos, etc.

⁵ El trabajo típico no debemos entenderlo como mayoritario en la ocupación de una población económicamente activa; sino como aquéllos trabajos que fueron utilizados principalmente para la teorización sobre la evolución del trabajo (De la Garza, 2007: 5). En su conceptualización teórica el trabajo típico se sustentó principalmente en tres perspectivas: 1) Teoría neoclásica, consideró trabajo sólo al asalariado, por ser el único inmerso en el mercado laboral estrictamente; 2) Marxismo, consideró otros tipos de trabajo, no sólo el asalariado, puesto que los demás también generaban valores de uso y a veces de cambio; 3) Relaciones Industriales y Sociología del Trabajo, pensaron a la regulación laboral garantizada por el Estado específicamente operando en esos grandes establecimientos industriales, con sindicatos capaces de negociar sus condiciones laborales como la tendencia general de las relaciones laborales (De la Garza, 1993: 3).

separado de la producción o venta y uno más para el consumo (De la Garza, 1993, 2006, 2009b) y (De la Garza *et al*, 2008: 2).⁶

Sin embargo, para analizar las diferentes realidades laborales de los trabajos no clásicos, que se refieren a aquellos involucrados en los servicios, no industriales, no formales y no protegidos, distintos del trabajo asalariado, en la gran empresa, estables y generalmente sindicalizados; no podríamos partir de un concepto tan restrictivo como lo sería el de trabajo clásico, porque excluiría otros componentes presentes en el mundo del trabajo (De la Garza, 2003, 2006, 2007, 2009b).

En estas realidades laborales, como veremos más adelante en el planteamiento teórico que hacemos de la flexibilización, los procesos de la globalización y la liberalización de los mercados mundiales tuvieron una gran inferencia; motivando una cruda competencia por la reducción de costos, que en conjunción con un cambio tecnológico progresivo, dieron origen a una reestructuración productiva que en muchos casos violentó las condiciones laborales de los trabajadores.

La flexibilización laboral, fomentada por diversas premisas como las de empresas por conseguir competitividad mundial, o las del Estado orientadas a la creación de empleos, junto con un creciente debilitamiento del sindicalismo, favorecieron a la precarización del trabajo, transfiriendo un gran número de trabajadores hacia nuevas y redefinidas formas de trabajo.

Con la anuencia de los sindicatos o no, las condiciones contractuales de los trabajadores fueron modificadas, para dar paso a diversas formas de trabajo. Incluso, la regulación por parte del Estado se modificó en algunos casos legitimando, y en otros promoviendo, las prácticas flexibilizadoras por medio de las legislaciones laborales. Si bien estos elementos han contribuido a un crecimiento del llamado trabajo no clásico, atípico, o de *los otros trabajos*, no son todos.

En el heterogéneo sector de lo que en esta investigación llamaremos *los otros trabajos*, se presentan anomalías también desde el punto de vista del proceso productivo con respecto del

⁶ Bajo la perspectiva de Enrique de la Garza (2008) el concepto de trabajo clásico no incluye exclusivamente lo que otros autores consideran como trabajo formal, protegido, o no precario; ya que generalmente la distinción de estos conceptos se origina a través del análisis de la ocupación o de la unidad productiva, resultando insuficiente para los procesos de trabajo.

trabajo clásico. Tal es el caso de la presencia de producción inmaterial⁷ en la que no es posible separar producción circulación y consumo (como la obra de teatro tradicional), los traslapes entre producción y reproducción⁸ como en el trabajo a domicilio, y la producción meramente de símbolos como en el diseño (De la Garza *et al*, 2008: 1).

		Concepción del trabajo para los estudios clásicos	Los otros trabajos (Trabajo no clásico)
contraposición del trabajo clásico y los otros trabajos		Asalariado	No necesariamente asalariados
		No involucra a otros agentes más que a los del capital y el trabajo	Involucra a otros agentes que no necesariamente compran o venden fuerza de trabajo pero influyen en la forma de trabajar de otros, incluyendo clientes e instituciones laborales
		Industrial o de manufactura	Prevé al sector de los servicios
		Maquinizado y fordizado	Contempla también actividades en las que es difícil separar la producción de la reproducción externa, contempla claramente los traslapes entre estas
		Producto objetivado físicamente, separado del trabajador para el que existe cierto tiempo y espacio para la producción	Contempla también la presencia de la producción inmaterial y meramente de símbolos
		Existe otro espacio separado para la venta y el consumo	Considera que no siempre es posible separar el producto de las fases de producción, de la circulación y del consumo
		Generalmente estable y sindicalizado	Contempla también al trabajo informal, temporal, etc.
		Su estudio se plantea exclusivamente desde el ángulo objetivo	Contempla aspectos objetivos pero también subjetivos como los emocionales, valorativos, estéticos y de razonamiento cotidianos
		Bajo esta concepción no necesariamente se contemplan otros conceptos como el de trabajo formal, protegido, no precario.	La especificidad de cada trabajo no proviene del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación del proceso de producir en estructuras sociales amplias con estructuras impregnadas de significados
		No es necesariamente el mayoritario	Puede llegar a ser mayoritario

Cuadro de elaboración propia con información de Enrique de la Garza (2007 y 2008).

⁷ Como aquella en la que de manera comprimida se dan las fases producción, circulación y consumo; además sería aquella en la que no existe independientemente de producción y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente o en el acto de la producción (De la Garza *et al*, 2008: 2).

⁸ La producción es también reproducción social, pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción capitalista. Se trata en parte del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños que no adquieran un carácter mercantil (Bouffartigue, 1997 citado en De la Garza y Neffa, 2001: 15).

Es relevante para esta investigación hablar de una concepción ampliada de trabajo, debido a que nuestros sujetos de estudio son los extras de la televisión agremiados al SITATYR, lo que implicaría un objeto de trabajo que puede ser material o inmaterial,⁹ una actividad laboral que no sólo supone lo físico y lo intelectual sino más bien, las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad, y un producto cuya existencia implique un carácter objetivo y subjetivo (De la Garza, 2007).

Bajo esta perspectiva, el trabajo es: en primera instancia, una forma de interacción entre los hombres, con objetos materiales y simbólicos, por lo que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados;¹⁰ en segundo lugar, una actividad que no se puede reducir sólo a su fase objetiva o subjetiva, ni tampoco a las actividades físicas o mentales, ya que si bien la fase subjetiva del trabajo conlleva conocimiento, también involucra en diferentes grados, sentimientos, formas de razonamiento, valores, etc. (De la Garza, 2001, 2006, 2007), (De la Garza *et al.*, 2009b).

Resulta conveniente entonces, hablar del trabajo en sus fases objetiva y subjetiva con un producto objetivado,¹¹ comprendiendo que la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación del proceso de trabajo con determinadas relaciones sociales amplias, ubicadas en ciertas estructuras e impregnadas de significados (De la Garza, 2001, 2006), (De la Garza, *et al.*, 2007).

⁹ La producción inmaterial es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (De la Garza, 2008).

¹⁰ Considerando que la actividad productiva cara a cara sigue existiendo pero que no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales (De la Garza, 2001, 2002).

¹¹ Que muchas veces, como en el caso de la producción inmaterial, no es posible separar ni siquiera en dimensiones objetiva y subjetiva, ni del acto mismo de creación (De la Garza, 2001: 13).

Componentes de la definición del trabajo ampliado	
El objeto de trabajo y los medios de producción	<ul style="list-style-type: none"> -Es fundamental tener en cuenta la producción inmaterial en la que se da una compactación producción-consumo. -Se complejizan las relaciones sociales de producción con la emergencia del cliente como un nuevo actor en el proceso productivo.
La actividad de trabajar	<ul style="list-style-type: none"> -Se le da una mayor importancia al aspecto intelectual del trabajo. -Se debe entender al trabajo en sus caras objetiva y subjetiva con un producto objetivado, pero que muchas veces es difícil separarlo del acto mismo de creación. -La actividad laboral es interacción inmediata o mediata entre sujetos, donde el aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianos.
Trabajo y reproducción social de la fuerza de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -La producción es también reproducción social, sin embargo, hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción. -Asimismo, hay actividades en las que no es posible separar tajantemente producción de reproducción externa, ya que los espacios reproductivos con creación de valor y los de reproducción genérica de la fuerza de trabajo se traslapan.
Surgimiento de “servicios productivos”	<ul style="list-style-type: none"> -Amplían la noción y los límites del proceso productivo. -Abren la posibilidad de una extensión de la manufactura directamente hacia los servicios que incorporan valor al producto material, considerándose todos elementos del proceso de valorización de capital.
La constitución de subjetividades	<ul style="list-style-type: none"> -Constitución de identidades e, incluso, la conformación de formas de acción colectiva, que no necesariamente requieren de la relación cara a cara entre los sujetos.

Cuadro de elaboración propia con información de Enrique de la Garza (2007: 8-11).

Para abordar los componentes que intervienen dentro del proceso de trabajo conviene ampliar tres ejes analíticos que nos permitan incluir, entre otros aspectos, las ocupaciones de no asalariados, así como las relaciones con el cliente y otros agentes: en primer lugar, el control sobre el proceso de trabajo; en segundo lugar, la construcción social de la ocupación y; en tercer lugar, el de las reglas de cómo trabajar.

Control del proceso de trabajo

Por control del proceso de trabajo vamos a entender la capacidad de decidir sobre el proceso, la calidad o los trabajadores, lo que incluye tanto el control sobre las decisiones técnicas y

organizativas de la producción, como la inducción o imposición de comportamientos sobre los trabajadores. Estudiar el control del proceso de trabajo nos parece pertinente en el contexto del trabajo de los extras ya que nos permite analizar el proceso, no sólo desde el punto de vista objetivo, sino también en su aspecto subjetivo, ya que no todo está conformado por normas y reglas, sino que también el control del proceso de trabajo involucran elementos subjetivos vinculados a la construcción de sentidos del trabajo y del trabajador, en forma de valores, emociones o formas de razonamiento cotidianas. Por tal razón, partiremos de los aportes fundamentales del debate del proceso de trabajo donde se plantea la importancia del problema de la incertidumbre, de la indeterminación del proceso productivo, así como las re-significaciones y negociaciones de los sujetos en su relación con el conflicto.

Con respecto a las relaciones de poder y conflicto en el campo de las relaciones laborales, Edwards y Scullion (1987) nos mencionan que el conflicto es un aspecto central del proceso de producción, y surge de la tensión y disputa por recursos, poder, sentidos, estatus o cualquier otra categoría en la que los actores de las relaciones laborales no estén de acuerdo explícita o implícitamente, en un contexto definido por estructuras pertinentes a dicha interacción.

Por su parte, para De la Garza (1998) el problema del conflicto ha sido tratado por autores como Braverman, Hyman, Edwards, Friedman y Burawoy, para quienes el conflicto laboral tiene como punto de partida la lucha por el control del proceso de trabajo. El planteamiento de Braverman (1974) surge a partir de la crítica al taylorismo y a la organización científica del trabajo. Para el autor, la organización científica del trabajo ha implicado la aplicación de los métodos de la ciencia a los problemas del control del proceso de trabajo ya que la descalificación es una tendencia inherente a los procesos de trabajo capitalistas. Así, continúa el autor, se trataría de un proceso de trabajo en el que no sólo se encuentran separadas las operaciones unas de otras sino que, además, están asignadas a diferentes obreros, lo que supondría una separación espacial de las tareas de ejecución y de planeación del propio trabajo lo que resultaría en el trabajo fragmentario (Braverman, 1974: 98).

Sin embargo, al enfoque de Braverman se le cuestionaría el hecho de que tome la tesis marxista de homologación y degradación del trabajo como causales de la formación de la clase obrera, al mismo tiempo que no explique la conexión entre los cambios en el proceso de trabajo y sus consecuencias en la formación de la clase trabajadora y sus acciones (Thompson, 1974: 91). También, se le cuestionaría el determinismo entre cambio tecnológico y degradación del trabajo,

que no sólo no da cuenta de la diversidad de formas de poder en el proceso de trabajo, sino que niega las resistencias, la organización de la clase obrera y su subjetividad (Edwards y Scullion, 1987; Burawoy, 1989; De la Garza, 2001).

Por su parte el análisis de Hyman (1975) considera que el conflicto por el control del poder, dentro del proceso de trabajo, en las empresas ha sido, es y será siempre fuente de conflicto social, ya que para que el empresario maximice sus beneficios entra en una clara contradicción. Por un lado, el empresario necesita del trabajo de los trabajadores pero, por otro, también necesita reducir o minimizar los costes laborales, con la consecuencia inevitable de tener que explotar al empresario a los trabajadores, lo que hace que el conflicto social sea eterno.

Hyman analizaría las relaciones industriales como procesos de control sobre las relaciones de trabajo, lo que implicaría que los procedimientos de control no necesariamente fluyen a través de canales oficiales, institucionalizados en organizaciones formales, sino que las relaciones informales en los grupos de trabajo, las costumbres y prácticas, así como los contextos del trabajo y la industria serían aspectos fundamentales en la organización del trabajo y del empleo, así como en la formación de expectativas y aspiraciones por parte de los trabajadores (Hyman, 1975: 29). Asimismo, argumenta que el énfasis en las instituciones y en el carácter normativista de la relación, conlleva el peligro de cosificación, en la medida en que se ignora a los hombres y mujeres reales cuyas actividades son las relaciones industriales (Hyman, 1975: 42).

Köler y Martin (2005), nos dicen, en cuanto a Friedman (1977), que fue uno de los primeros críticos de la identificación absoluta entre capitalismo y taylorismo por parte de Braverman mediante su identificación de dos estrategias de control muy diferentes entre sí. Por un lado, el control directo, que se basaría en amenazas coercitivas, supervisión directa, mínima responsabilidad del trabajador, y una alta proporción de supervisores; y por otro lado, la autonomía responsable, que trataría de potenciar la adaptabilidad del trabajador, lograr la identificación con los objetivos de la empresa, a través de un aparato sofisticado de control ideológico que da a los trabajadores estatus y responsabilidad. Según estos autores, para Friedman las empresas emplearían un juego continuo entre varias estrategias de control que mantendrían una relación de complementariedad y tensión, lo que a su vez implicaría la división de la plantilla de trabajadores en segmentos diferenciados entre trabajadores centrales y trabajadores periféricos, sobre los cuales las estrategias de control se ejercerían diferenciadamente (Köler y Martin, 2005: 143-144).

En cuanto a Edwards (1979), estos mismos autores nos comentan que, desarrolla una perspectiva histórica que introduciría sistemáticamente la resistencia obrera en el análisis del espacio productivo, entendido éste como un escenario de lucha de clases, como un terreno disputado. Ya que, según Köler y Martin, para Edwards, las relaciones sociales de producción se caracterizarían por sistemas de control que buscan la conducta laboral deseada por los capitalistas, caracterizándose el sistema de control por tres elementos: dirección, evaluación y disciplina (Köler y Martin, 2005: 144).

Para Edwards, los sistemas de control tienden a persistir hasta que ya no pueden contener eficazmente la resistencia obrera; ello le permite tres tipos de control dominantes a lo largo de la historia del capitalismo: el control simple y las formas de control estructurales, las que pueden asumir dos formas, el control técnico y el control burocrático. A partir de esta tipología de control, Edwards pretende ofrecer un marco de análisis tanto para la evolución histórica como para las diferencias actuales coexistentes de las relaciones laborales, lo que permite identificar sistemas de control dominantes en distintos segmentos del mercado de trabajo (Köler y Martin, 2005: 144-148).

Por último, Köler nos habla de Burawoy (1989), quien realizaría un análisis del proceso de trabajo que va más allá de las críticas realizadas al enfoque de Braverman, ya que no sólo enfatizaría en la variedad de estrategias de control y en la importancia de la resistencia obrera, sino también en la contribución de los propios trabajadores en la conformación del proceso productivo a partir del consentimiento de éstos con las reglas de la producción. Los autores mencionan que para Burawoy, la dominación de clase en el capitalismo debería analizarse como una relación compleja y tensa entre fuerza y persuasión, entre coacción y consentimiento; en ese sentido, antes que hablar de control prefiere hablar de hegemonía, ya que la fábrica no sólo está atravesada por relaciones de cooperación y dominación, sino también de consentimiento y consenso con las actividades de la producción y las relaciones que allí se dan, siendo los juegos en los que participan tanto los trabajadores como los gerentes, los que permiten la construcción de la hegemonía en el espacio de producción (Köler y Martin, 2005: 147-148).

Otro punto de controversia que Burawoy puntualiza con respecto a Braverman es el planteamiento sobre asumir que los intereses del capital y el trabajo son opuestos, sin tener en cuenta las condiciones específicas en las que se lleva a cabo dicha relación, puede lo que puede originar severos desentendidos acerca de la naturaleza del control capitalista que ignore el terreno

ideológico en el que esos intereses son organizados. El planteamiento de Burawoy implicaría, pensar que los intereses que organizan la vida cotidiana de los trabajadores, no son intrínsecos e inamovibles, sino que son producidos y reproducidos continuamente en relación con la configuración de los aparatos políticos de producción (Burawoy, 1985).

Se trataría, entonces, de comprender al proceso productivo como una combinación inherente a sus aspectos económicos, políticos e ideológicos y de cómo esta combinación configuraría la forma que asuman las luchas en el terreno de la producción. De esta manera, al igual que los impulsos revolucionarios no son características innatas de la clase trabajadora, tampoco lo serían la resignación a las situaciones de opresión y explotación pues ambas situaciones son producidas por condiciones económicas, sociales y políticas específicas, y en relación a esas condiciones concretas tendrían que analizarse (Burawoy, 1985).

Concepto ampliado del control del proceso de trabajo

Los aportes fundamentales del debate del proceso de trabajo, nos evidencian la problemática de la incertidumbre y de la indeterminación del proceso productivo; las re-significaciones y negociaciones por parte de los sujetos; así como la importancia del conflicto y de la acción colectiva para explicar las transformaciones en las relaciones laborales (De la Garza, 1998; Celis Ospina, 2008). No obstante, estos debates que se han dado sobre el proceso de trabajo han tenido como referencia el trabajo clásico, excluyendo los trabajos que no se reducen al trabajo asalariado; los trabajos desterritorializados que alteran los conceptos de jornada de trabajo, de espacio productivo y de control; los servicios en los que el cliente o usuario está implicado en el propio proceso de producción; así como de aquellos trabajos que se dedican a la producción meramente de símbolos y que siguen dependiendo en gran modo de las calificaciones del trabajador (De la Garza, 2000). Por tal motivo, y teniendo en cuenta que nuestro objeto de estudio son los trabajadores extras de la televisión, donde el trabajo es del orden simbólico, generalmente es desterritorializado, con jornadas laborales atípicas y en donde intervienen diferentes agentes en la realización del mismo proceso de trabajo, planteamos la necesidad de utilizar en esta investigación un concepto ampliado de control sobre el proceso de trabajo que nos permita introducir las especificidades que complican el problema del control dentro del proceso de producción.

A finales del siglo XX el incremento en la producción inmaterial y en la generación de objetos simbólicos, ciñeron las tradicionales fases económicas de la producción, la circulación y el consumo. De tal manera que la imposibilidad de separar al producto de la actividad de producir pone en relación directa al producto con el cliente, cuya intervención en el proceso de trabajo complica las relaciones sociales de producción, formando una terna de relaciones entre el trabajador, el patrón y el cliente (De la garza, 2009) y (De la Garza y Neffa, 2001).

La producción de productos inmateriales y simbólicos¹² cambió la tendencia de la producción meramente industrial hacia la producción neta de servicios; o bien, hacia una producción manufacturada seguida de procesos que involucran a los servicios en un momento previo a su consumo final. Sin embargo, habrá que aclarar que el hecho de no contar con un producto estrictamente material dentro de los servicios no lo descarta del campo de la producción; pero sí origina una reorientación de la concepción tradicional, que consideraba que el proceso económico forzosamente comenzaba con la manufactura, incorporando a los servicios al análisis de los procesos productivos (De la Garza y Neffa, 2001).

El control del proceso de trabajo actual ha presentado otras particularidades que lo alejan de su tradicional concepción, ya que en algunas de las actividades realizadas en *los otros trabajos* resulta complicado encontrar una clara separación entre espacios y tiempos de producción, así como de reproducción no productiva;¹³ en primera instancia, el espacio tiene repercusiones sobre el tiempo de trabajo y; en segundo lugar, el tiempo repercute en las formas de control y en quienes lo ejercen o participan de él (De la Garza, 1993, 2009b).

Para entender mejor estas particularidades nos ayudaremos de la conceptualización de los tres grandes tipos del trabajo no-clásico de Enrique de la Garza (2008), que marcan tres posibilidades de intervención entre actores y espacios: en primer lugar, aquel que se realiza en espacios fijos y cerrados, asalariado o no, con intervención directa del cliente;¹⁴ en segundo lugar, aquel que se realiza en espacios no necesariamente fijos, abiertos, donde se presentan interacciones con

¹² Pueden existir trabajos meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o *software*, que encuentran dificultades para ser controlados mediante prediseños de corte ford-tayloristas, puesto que dependen en gran medida de las capacidades del trabajador, no todas ellas de carácter cognitivo, y que puedan incluir o no directamente al cliente dentro del proceso de producción (David y Foray, 2002 citado en De la Garza *et al.*, 2009b: 19)

¹³ Cabiendo la posibilidad de que las relaciones que se llevan a cabo durante la producción, la circulación y el consumo, no sean necesariamente relaciones cara a cara (De la Garza, 1993: 6).

¹⁴ El control del cliente empieza como presión simbólica para la realización del trabajo en el espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida por éste (De la Garza, 2008: 8 El trabajo no clásico).

diversos actores que se encuentran presentes en el territorio y,¹⁵ en tercer lugar, aquel que se desarrolla en espacios fijos y privados de reproducción como en el trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes (De la Garza, 2008: 8-9).¹⁶ En el caso del trabajo de los extras, se abordarían estos componentes, en donde el cliente y diversos agentes interactúan constantemente con el trabajador, ejerciendo una presión simbólica en el desarrollo de su trabajo.

En suma, la situación de muchos de *los otros trabajos*, como sería el caso de los extras, se complejiza en la transposición de los espacios producción y de reproducción no productiva, al involucrar otros componentes, como la producción inmaterial o de símbolos, el lugar donde llevan a cabo su trabajo y su relación con otros actores por lo que resulta necesario hablar de un concepto ampliado de control del proceso de trabajo (De la Garza, 1993: 6-8).

Regulación laboral

Otro de los aspectos que vamos a tomar en cuenta para analizar el trabajo de los extras, tiene que ver con la regulación laboral. Es decir, con todas aquellas reglas (formales e informales) que regulan la actividad de los extras, y las relaciones que se dan entre los actores involucrados en el proceso de trabajo. Para abordar la concepción y las problemáticas que comprenden las relaciones Industriales nos resulta pertinente comenzar con el debate existente en torno a su propio estudio. Su campo disciplinario es extendido y contiene diferentes enfoques, en ocasiones contradictorios, y de distintos paradigmas teóricos. Recuperaremos asimismo, las discusiones sobre el trabajo no-clásico partiendo de una concepción ampliada del trabajo, y después discutiremos las dimensiones del trabajo que nos parecen relevantes para nuestro problema, como son el control del proceso de trabajo, la regulación de las relaciones laborales y la construcción social de la ocupación.

A partir de las primeras décadas del siglo XX podemos encontrar el término de *industrial relations*, en la literatura de habla inglesa, definiendo un campo de estudio, una práctica vocacional y unas

¹⁵ El trabajo en territorios abiertos no implican necesariamente la relación proveedor-trabajador-cliente ya que estos otros actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones que no son sindicatos de este tipo de trabajadores o de otras actividades, mismos que impactan el uso del territorio para trabajar, al tiempo de trabajo, al tipo de producto, a las ganancias, y hasta a la existencia misma de la ocupación (De la Garza, 2008: 8).

¹⁶ Lo que añade una presión adicional con la interacción de actores adicionales, generalmente familiares, provocando contradicciones con los espacios de trabajo y de vida en familia (De la Garza, 2008: 9).

políticas estatales (Celis Ospina, 2008: 84). Los países latinos, mediterráneos y latinoamericanos tomarían esta concepción anglosajona de relaciones industriales (Köhler y Martin, 2005: 54).

El hecho singular más relevante del debate es que la teoría sociológica de las relaciones laborales ha estado sujeta, por un lado, al dominio de las teorías del conflicto y las teorías del consenso, así como a la cuestión del orden social. Estas tres cuestiones, orden, conflicto y consenso, han ocupado un lugar muy importante en las primeras etapas del desarrollo de esta materia. Y, por otro lado, las teorías han estado marcadas por una crítica al paradigma económico clásico, que ha considerado el mercado de trabajo como otro cualquiera, olvidando el papel de las instituciones sociales. La crítica de la sociología se distingue por subrayar la importancia que tienen las instituciones sociales en la actividad económica y laboral (Blanch y Gala 2003: 155-156).

Para De la Garza (1999, 2001) la regulación de modo general, se ha reducido a aspectos formales, pero gran parte de situaciones en la cotidianeidad del trabajo no se deciden por las normas y reglas formales, sino también por la costumbre, por el arreglo cotidiano, por cuestiones culturales, por formas de razonamiento cotidiano, etc. Por tal motivo, el autor critica a las corrientes más normativistas y estructuralistas que pensarían que las reglas condicionan y determinan la respuesta de los trabajadores, argumentando que no todo son normas formales, que muchas de las reglas pueden generarse con contradicciones y que además los trabajadores las resignifican y les pueden dar otros sentidos.

Por tal motivo, el autor nos propone un modelo alternativo planteado desde una perspectiva interpretativa que implica tener en cuenta al sujeto y las subjetividades para dar cuenta de las estrategias de los actores, ya que éstas están insertas en el marco de la compleja relación entre estructuras, subjetividades y acciones, lo que significa que no habría una sola forma de dar sentido, y por lo tanto una sola forma de decidir, así como tampoco habría un solo modo de producción ni una sola estrategia de reestructuración productiva, aunque las presiones estructurales fueran semejantes. Este modo de plantear el problema nos permite escapar del determinismo y del voluntarismo, y reconocer la diversidad de modelos de producción a partir del concepto de “espacio de posibilidades para la acción” (De la Garza, 2001).

En nuestro caso estas reflexiones acerca de las relaciones industriales, así como las distinciones teóricas en torno a ellas, nos aportan elementos pertinentes para nuestra investigación en cuanto al análisis de la evolución que han presentado y que, particularmente, nos permite conocer, y

establecer, qué modelo estructura al universo de estudio que nos ocupa. Asimismo, nos permitirá conectar con las nuevas formas de relaciones que se originan entre empleadores y empleados en el mercado de trabajo actual, en un contexto de flexibilización y subcontratación del trabajo, así como de transformaciones en la regulación laboral.

Concepto ampliado de la regulación laboral

Para abordar este problema, vamos a recuperar las discusiones sobre el trabajo no-clásico partiendo de una concepción ampliada del trabajo, y después discutiremos las dimensiones del trabajo que nos parecen relevantes para nuestro problema, como son el control del proceso de trabajo, la regulación de las relaciones laborales y la construcción social de la ocupación.

Las leyes y contratos, conformados tradicionalmente gracias a las luchas obreras, regularon estas relaciones en cuanto a: salarios y prestaciones; entradas y salidas de los trabajadores en el empleo; tiempos laborales; funciones a desempeñar; la calificación necesaria; la forma de ascender entre categorías; las formas de cómo resolver las disputas entre capital y trabajo; las sanciones de los trabajadores por incumplir normas; la movilidad interna; la polivalencia; los escalafones; la participación de las decisiones anteriores de los trabajadores o de los sindicatos y; en los cambios tecnológicos de la organización (De la Garza, 2008: 8-9).

Por mucho tiempo, estas regulaciones se consideraron exclusivas del trabajo asalariado. Principalmente, porque bajo esta forma de relación laboral era posible demandar por el incumplimiento de las normas preestablecidas; no siendo el caso de muchos de *los otros trabajos* que al no contar con un patrón se le consideraba fuera de una relación laboral (De la Garza, 2008).

Para De la Garza (2007) la situación en *los otros trabajos* parece complejizarse al contemplar problemáticas como: si es posible hablar de una regulación laboral para el trabajo no asalariado; si existen reglas estrictas para los trabajos no asalariados; cuáles son los derechos de los clientes implicados en la prestación de servicios, frente a los trabajadores y a la empresa; cuáles son los problemas a los que se enfrentan las actividades sin un territorio o un tiempo de trabajo determinadas en la regulación de su trabajo.

Es así como para el autor la regulación, sin desaparecer, se complica en las formas que toman *los otros trabajos*, debido a que presentan movilidad en el espacio o una desterritorialización; existen trabajos en los que el espacio laboral es sólo el urbano, con su complejidad de interacciones y

multiplicidad de agentes, no todos ellos interesados en la generación de bienes o servicios y su compra venta y que implican regulaciones no laborales que impactan al trabajo; la inclusión del cliente en el momento de la producción impone regulaciones al trabajo; traslapan producción y reproducción en la unidad doméstica, y que hacen intervenir en la regulación del trabajo otras propias de la reproducción en la familia en el mismo espacio y el mismo tiempo y; la producción es eminentemente simbólica y que tiene gran dependencia del conocimiento o la emotividad del productor. Por lo que, en un sentido ampliado, la regulación laboral es contemplada como una construcción social, en la que participan diversos significados y estructuras que los constriñen; que representa a su vez a las relaciones de los distintos actores que se establecen durante el trabajo, coincidental o voluntariamente y; donde dicha participación influye en el desempeño laboral.

Asimismo, estos aportes consideran una reconstrucción del concepto de *construcción social de las relaciones laborales*, que implica no establecer *a priori* relaciones entre las dimensiones, conceptos y configuraciones que entran en juego en las relaciones laborales,¹⁷ sino por el contrario, entender que éstas se estructuran en niveles territoriales, institucionales, de empresa y sectoriales, así como en diferentes temporalidades, siendo producto histórico de la interacción entre sujetos en el marco de estructuras, subjetividades y acciones (De la Garza, 2000, Celis Ospina, 2008: 94).

Mercado de trabajo

Bajo la perspectiva de esta investigación es necesario estudiar al mercado de trabajo bajo el concepto ampliado de la construcción social de la ocupación, donde la consideración de las instituciones, las redes sociales, las organizaciones y la subjetividad amplían el propio enfoque del Mercado de Trabajo; y la ocupación sea abordada como interacción entre diversos agentes situados en determinadas estructuras los acondicionan, lo que lleva a considerar la forma de generación de significados involucrados en dichas interacciones.

Por lo tanto cabría comenzar con la teoría económica que, fundamenta su estudio en una serie de supuestos basados en la unidad del mercado en donde éste, la oferta y la competencia son

¹⁷ Las relaciones laborales así planteadas serían las que se establecen y desarrollan entre capital y trabajo en la empresa, abarcando el intercambio contractual, el uso de la fuerza de trabajo, las relaciones sociales y de poder en el trabajo, legitimación, demarcación y competencia, la generación de costumbres de trabajo (cultura laboral, compromisos morales, sentido de pertenencia, involucramiento, identidad), la negociación colectiva y su esfera de influencia, así como las condiciones de trabajo y la gestión de la mano de obra, el cambio en la organización y la tecnología (De la Garza, 1998).

perfectos. Los neoclásicos, en cuanto al mercado de trabajo, se preocuparán por problemas como el crecimiento económico, los niveles de empleo, los salarios, así como por la articulación de este mercado particular con el resto de los mercados de la economía. Un análisis de los mercados de trabajo desde esta perspectiva requiere analizar las fuerzas que influyen sobre la demanda y la oferta de trabajo (Parkim, 2004: 313). Lo anterior se vincularía, con algunas de sus propuestas donde abordan las posibilidades diferenciadas que tendrían los individuos para obtener mejores salarios y mejores posiciones laborales (Herrera, 2002: 64).

Para Ignacio Llamas (1989) el modelo neoclásico del mercado laboral se basa en tres fundamentos teóricos:

- a) La teoría de la productividad marginal, que considera a la demanda del mercado de trabajo como una demanda de un factor de producción que se deriva de la demanda del producto y que en condiciones de competencia perfecta será igual a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto.
- b) La teoría de la maximización de utilidad que explica la oferta individual de trabajo.
- c) La teoría competitiva del equilibrio de los mercados (Llamas, 1989:20).

Asimismo, De la Garza (2003) nos menciona que en esta teoría se utiliza el concepto de Mercado de Trabajo donde existe un libre encuentro entre oferentes y demandantes individuales, el precio y el empleo del factor de trabajo se definen espontáneamente consecuencia de tres supuestos:

1. Racionalidad de los agente (máxima utilidad, información completa del mercado).
2. Control sobre las variables exógenas (modelos que controlan instituciones, culturas o conflictos del mercado; considerados todas fallas del mercado).
3. Competencia perfecta (mercado que tiende al equilibrio) (De la Garza, 2003: 2).

Para Parkim (2004) de acuerdo con estos supuestos se consideraría que el mecanismo de precios regido por las leyes del mercado, convierte a la economía en una economía perfectamente competitiva, ya que todos los mercados se encuentran en equilibrio conjuntamente, a la vez que se verifica la determinación simultánea de precios y cantidades para todos los bienes y servicios que se transan en el mercado; el cumplimiento de ambas leyes requiere que los precios a los

cuales se intercambian los bienes sean de equilibrio, es decir que la oferta y la demanda se equilibren en el punto en que se igualan costos marginales e ingresos (Parkim, 2004: 312).

Para esta teoría el mercado se auto-regula lo que implicaría una asignación eficiente de los recursos que conlleva a un equilibrio general del mercado. En la teoría del equilibrio general de mercado, el concepto de competencia perfecta estaría a su vez ligado al supuesto de “agentes tomadores de precios”, y por lo tanto a la teoría de la elección racional, según la cual los individuos que participan en el intercambio tienen un conocimiento perfecto de toda la información necesaria sobre los precios presentes y futuros, así como la localización de los bienes y servicios en el mercado, y a partir de ello actúan en un sentido de maximización de beneficios. En estas condiciones de información completa y competencia perfecta, el beneficio se maximiza cuando la cantidad de trabajo empleada es tal que el ingreso del producto marginal es igual a la tasa salarial, y cuando la producción es tal que el ingreso marginal es igual al costo marginal (Parkim, 2004: 316).

Asimismo, en cuanto al mercado de trabajo, habría que mencionar que los fundamentos para su análisis serían semejantes a los de cualquier otro mercado donde la demanda de trabajo no contaría con ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción. Asimismo, el análisis de la oferta de trabajo se parecería al de la oferta de cualquier otro bien, en el que las cantidades ofrecidas de dicho bien serían una función de su precio (Tohaira, 1983: 11-13).

Herrera (2002) nos proporciona el siguiente análisis sobre esta teoría:

El actor o sujeto. La teoría neoclásica supone a un actor subsocializado aunque no en el sentido estricto ya que sólo puede actuar en forma reactiva y siempre orienta su acción a la maximización de los beneficios. Es un actor que no puede influir en el precio de la mercancía que vende porque está determinado, de acuerdo con la teoría marginal, por la productividad de la última persona empleada pero es también un actor cabalmente informado de los distintos salarios de la economía y de todas las oportunidades alternas de empleo.

El tiempo. Para los neoclásicos es un tiempo no histórico ni estructurado de lo social. Es el tiempo micro de las ecuaciones diferenciales.

Planteamiento del capital humano. Es susceptible a ser intercambiado por el capital propiamente económico. En esta propuesta las personas tienen posibilidades diferenciadas de acceder a mejores salarios y posiciones de trabajo, en función de las cantidades de dinero y tiempo que han invertido en su propia formación, a lo largo de sus vidas, tanto dentro como fuera de los sistemas escolarizados formales, y aun dentro de sus labores productivas.

Por lo tanto, todo lo que se oponga al funcionamiento del mercado de trabajo bajo los supuestos anteriores (Estado, sindicatos, monopolios, monopsonios), son elementos extra económicos que deben ser evitados (Herrera, 2002: 65).

En consecuencia, una de las críticas más fuertes que se le pueden hacer al análisis neoclásico de los mercados de trabajo, es que no se hace referencia al contexto histórico-social del mercado de trabajo, asumiendo que dentro de cualquier categoría de especialidades, los trabajadores son perfectamente homogéneos, con la misma productividad, el mismo salario, y la misma información concerniente a las oportunidades de trabajo que enfrentan (Llamas, 1989: 20).

Enfoque Neo-institucionalista. En cuanto a los neo-institucionalistas, o segmentaristas, ellos parten de una crítica al modelo neoclásico basado en hechos empíricos que la teoría neoclásica no puede explicar satisfactoriamente, lo que los lleva a introducir elementos de análisis sociológico en el estudio de los mercados de trabajo (Herrera, 2002: 66). A diferencia de la teoría neoclásica, el neo-institucionalismo, no presupone la armonía y consistencia analítica ya que enfatiza los conflictos y contradicciones, no sólo en el nivel de los modelos de análisis sino también, de la realidad que busca analizar. De ese modo, los instrumentos analíticos usados por unos y por otros han sido siempre muy diferentes, ya que mientras los análisis neoclásicos se basan en análisis teórico puro, los institucionalistas se basan en la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo (Tohaira, 1983: 23).

Si bien el institucionalismo no logra alejarse de algunas categorías de análisis de la teoría económica neoclásica como serían la univocidad del mercado y la concepción de actor racional, plantea que las instituciones, las normas y los valores y la cultura tienen un papel fundamental en el intercambio económico, y por lo tanto en el mercado. En este aspecto, un punto fundamental de divergencia que plantea la propuesta de “mercado dual de trabajo” de Piore respecto a la teoría neoclásica, es que esta última considera exógenos los factores tecnológicos y sociales que intervienen en el mercado de trabajo, mientras que para Piore estos factores no sólo son

intrínsecos al sistema económico, sino que también actúan como barreras institucionales entre los diferentes segmentos que se presentan en el mercado de trabajo (Tohaira, 1983: 24).

En ese sentido, las escuelas institucionales proponen un enfoque que permita relacionar las teorías económicas con las instituciones sociales y políticas, dando cuenta de la importancia de la estructura social y política para la operación de la economía, y asumiendo, de ese modo, el estudio de las relaciones entre los aspectos prácticos de la política y la teoría pura de la economía. El campo de estudio del institucionalismo comprende la intervención de las instituciones económicas, sociales y políticas en la lógica de los mercados, dando cuenta cómo el mercado por sí mismo no sólo no es un mecanismo eficiente de asignación de recursos, ya que el intercambio y la coordinación económica no pueden lograrse únicamente a través del mecanismo de los precios, y esto en tanto cualquier proceso de intercambio implica costos de transacción, mecanismos institucionales de coordinación, regulaciones, contratos, derechos de propiedad, organizaciones, etcétera (Williamson, 1996).

Asimismo, se considera que la conducta económica de los individuos en el mercado de trabajo no sólo está regida por la lógica de precios y maximización de ganancias, sino que en estos procesos interviene una red compleja de instituciones (reglas, normas, valores y cultura) que organiza y moldea el comportamiento económico de los individuos; y ello en la medida en que se considera que los individuos están inmersos social, económica, y políticamente en instituciones construidas, mantenidas y cambiadas a lo largo del tiempo de acuerdo con ciertas reglas y procedimientos y donde las leyes consuetudinarias tienen un papel fundamental como modelo de comportamiento, así como para regular cualquier aspecto de la relación laboral (Piore y Doeringer, 1971: 356).

Bajo el enfoque de Herrera (2002), se conformaría una especie de mercados internos de trabajo, cuyo ámbito de acción sería sustraído a la libre competencia; como consecuencia, en la economía se crearía un mercado dual que ofrecería: A) un sector primario con características tales como externamente no competitivo, tecnológicamente avanzado, y con altos niveles salariales, prestaciones y posibilidad de desarrollo, B) el sector secundario sería abierto a la libre competencia, con tecnologías atrasadas, bajos salarios relativos y estancamiento laboral. Sin embargo, también podríamos encontrar un tercer sector: que puede estar al nivel interno de la

empresa, es el sector compuesto por profesionales donde los trabajadores de cuello azul¹⁸ no pueden acceder. Por tal motivo, nos proporciona el siguiente análisis sobre esta teoría:

El sujeto. Los institucionalistas suponen que está lejos de ser un actor en sentido estricto, está cargado de valores que determinan la acción en la mejor tradición parsoniana.

El tiempo. Se aborda con un mayor contenido social que en la visión neoclásica. Es posible analizar su relevancia en dos rubros: A) Macro. Es el de la evolución de la tecnología. B) Se presenta en relación con las trayectorias laborales individuales y a las cadenas de ascenso de los trabajadores, dentro de los mercados internos de trabajo (Herrera, 2002: 65-67).

La sociología económica. Esta teoría se confronta con la neoclásica, sus variables son demográficas, las estructuras de parentesco, edades o género determinan la oferta de los trabajadores. A diferencia de los neoclásicos la movilización de la fuerza de trabajo no sólo se considera hacia el trabajo asalariado, su concepto es ampliado y no queda restringido a la oferta y la demanda, incluye todas las ocupaciones que pueden representar ingresos monetarios para la familia.

De la Garza (2003), nos ofrece tres consideraciones sobre el enfoque sociodemográfico:

- Es frecuente que los conceptos de estrategias de sobrevivencia, empleo y de vida tengan una connotación racionalista (optimización ocio y renta), y el tratamiento de decisiones familiares para movilizar la fuerza de trabajo.
- La oferta familiar de trabajo no solo depende de las decisiones familiares, también de la demanda de la fuerza de trabajo en la producción y sus características.
- El estudio completo del mercado de trabajo implica la cadena que se inicia en la familia y que no termina en la empresa sino que continúa en los encadenamientos productivos, sistema de relaciones industriales, el Estado y su relación con los empresarios y sus políticas.

Esta aproximación al estudio de los mercados de trabajo plantea que sólo para fines analíticos puede presentarse lo económico como desligado de lo social. A partir de la categoría de

¹⁸ Entendidos como aquellos trabajadores de fábrica, en contraposición con los trabajadores de cuello blanco, que laboran dentro de oficinas.

embededness, propone que toda acción económica está contenida o entramada en interacciones sociales. En este sentido, representa una verdadera *sociologización* del análisis de los mercados de trabajo; que pone el funcionamiento de las redes de relaciones sociales en el centro de la estructuración de los intercambios involucrados en los procesos de reclutamiento, remuneración, asignación a puestos y movilidad de la fuerza de trabajo en el mundo de la ocupación (Herrera, 2002: 69).

Concepto ampliado del control de la construcción social de la ocupación

En este apartado haremos un recorrido por las principales teorías que hablan sobre el mercado de trabajo, para finalmente plantear una propuesta de mercado de trabajo ampliada, o de construcción social de la ocupación, debido a que las otras teorías nos resultan insuficiente para captar la complejidad de decisiones que entran en juego en la oferta y la demanda del trabajo de los extras. El análisis a partir de una teoría de mercado neoclásica no nos parece pertinente debido a que los extras no sólo basan sus decisiones de ingreso laboral y de permanencia, en la relación costo-beneficio laboral sino que influyen otros componentes subjetivos como son su relación con el glamur y la “libertad” que encuentran al desempeñar este trabajo.

Como ya hemos establecido previamente, la introducción de especificidades como la incorporación de los servicios o de otros agentes¹⁹ en el proceso productivo ha destacado la importancia de ampliar algunos conceptos de trabajo que nos permitan entender mejor nuestra realidad actual en el ámbito del trabajo. Es así como el análisis del control de los procesos productivos, de las regulaciones y de la construcción social de la ocupación se vuelven imprescindibles para explicar la ampliación del concepto de trabajo ampliado (De la Garza, 2007).

Debemos partir entonces, de que el concepto clásico de empleo nos remite al trabajo asalariado, llevado a cabo generalmente para un patrón, ligándolo directamente a la conjunción de la demanda de las empresas y la oferta laboral de los trabajadores;²⁰ siendo de crucial importancia la

¹⁹ Como puede ser el caso en el que intervienen de manera directa el cliente u otros actores diferentes a los del asalariado y los patrones; o en aquellos no vinculados directamente con la compra venta, como es el caso de los servicios que se ofrecen en espacios abiertos (De la Garza, 2007: 23), (De la Garza *et al.*, 2009b: 21).

²⁰ La oferta es un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse y como todas las acciones sociales, se parte de situaciones que el futuro trabajador no escogió, dentro de ciertas estructuras del mercado de trabajo (De la Garza, 2008: 11). Mientras la demanda de trabajo representaría una acción principalmente del empresario, en interacción con otros actores, en torno de la construcción de la decisión y estrategia de cuántos emplear, con qué características y cuánto pagarles (De la Garza: 2003, 15-16).

diferencia numérica que puede resultar entre ambas. Bajo la perspectiva clásica, esta diferencia, en conjunción con el salario, podrían explicar al empleo mismo (De la Garza, 2008: 10).

Sin embargo, para poder incluir en el análisis a los trabajos no clásicos, tendríamos que considerar también, en un concepto amplio de trabajo, aquellos trabajos no asalariados. Para explicar la situación de *los otros trabajos*, nos resulta más favorable hablar del concepto de ocupación que del de asalariado, donde la ocupación puede ser definida como: “la interacción entre diversos agentes situados en ciertas estructuras que no los determinan pero sí los acondicionan, lo que lleva a tener en cuenta la forma de generación de significados involucrados en dichas interacciones, así como el hecho de que esto ocurre durante el recorrido de trayectorias laborales específicas” (De la garza *et al.*, 2009b: 21).

Bajo esta perspectiva, en el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, se involucran diferentes sujetos que desean ofrecer u obtener el empleo. Sin embargo, además de los sujetos, otros componentes se conjuntan para que el trabajador pueda obtener el trabajo asalariado: primero, el hecho de que los sujetos no actúan con entera libertad pues intervienen diferentes niveles de estructuras que los limitan o impulsan y; segundo, que la relación de trabajo se concibe de acuerdo con los intereses, experiencia y carga cultural de los involucrados (De la Garza *et al.*, 2008).²¹

Es así como los diversos actores interactúan y toman sus decisiones²² basados en los significados generados en la práctica, contribuyendo a la construcción de sentidos del trabajo, del trabajador y del futuro; pero también de los controles, de las regulaciones y de la propia ocupación. Por lo que tendríamos que hablar de un concepto de construcción social de la ocupación que aluda a presiones estructurales del mercado, así como a las interacciones entre los actores y a la generación de sentidos; y no de un concepto de mercado de trabajo limitativo para incorporar a *los otros trabajos* en su análisis (De la Garza, 2007) y (De la Garza *et al.*, 2008: 2).

²¹ La perspectiva de sujetos implica que las estructuras como las configuraciones sociotécnicas de los procesos de trabajo presionan pero no determinan, que estas presiones pasan por la subjetividad de dichos actores y que la construcción de controles, regulaciones o la propia ocupación implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras de trabajo o de afuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados (De la Garza, 2008: 13).

²² Que no son simple cálculo racional sino que se alimentan de valores, creencias cognitivas, emociones, estética, formas de razonamiento cotidianas, junto con otras de carácter científico (De la garza *et al.*, 2009b: 20).

Estructuras que limitan o impulsan a los actores	
OFERTA de trabajo (Estructuras macro)	DEMANDA (estructuras Micro)
Depende de los puestos disponibles (de la demanda)	Tiene que ver con la microeconomía de la empresa
De la concepción que se tenga del trabajo	El mercado de producto
De redes sociales, familiares y compadrazgos	Ventas, inversiones y exportaciones
Parte de cierta estructura de familia	Pero también tendrá que ver con estructuras de macroeconomía como la inflación, tasa de cambio, déficits en cuenta corriente, etc.
De necesidad de ingresos y jerarquías	Con la configuración sociotécnica de la empresa
De cierta educación, calificación y experiencia laboral que se le solicita y que deberá cumplir	Pueden influir las políticas de contratación de personal establecidas por posibles sindicatos y contratos colectivos
De cierto sexo, etnia, origen urbano y regional	Restricciones de las leyes laborales y de seguridad social
De que se encuentre en cierto momento de su ciclo vital	

Cuadro de elaboración propia con información de Enrique de la Garza (De la Garza, 2008: 11-12).

Para comprender las decisiones de los empresarios, podemos incluir tres niveles de análisis: el primero, que se refiere a los aspectos de organización y de gestión; el segundo, que se refiera a las relaciones laborales y; el tercero, el de las culturas laborales. Sin embargo, no basta con definir estos niveles de estructuras porque además intervienen sujetos que construyen sentidos e interactúan también en diferentes niveles (De la Garza, 2008: 13).

Estructuras y sujetos que intervienen en el comportamiento de las empresas			
Estructuras que intervienen en el comportamiento de las empresas	Primer Nivel	Segundo Nivel	Tercer Nivel
	Modelo de producción	Relaciones con clientes y proveedores	Estructuras macroeconómicas
	Configuración sociotécnica ²³	Relaciones con el mercado local	Mercado interno y externo
		Relaciones con culturas e instituciones	Intercambios sectoriales económicos
		Relaciones con actores sindicales y políticos	
		Relaciones con el mercado de dinero y la tecnología	
		Enmarcando estas relaciones en diversas normatividades jurídicas (no sólo laborales)	
Sujetos que intervienen según el nivel de estructura	Gerencias, mandos medios, los trabajadores y el sindicato (en caso de que exista)	Clientes o proveedores, o las que financian, venden tecnología, actores gubernamentales, sindicales y políticos	Actores de las grandes políticas económicas y de aquellos que marcan rumbos en la inversión, la producción, la circulación y las finanzas
Extensión de sujetos intervinientes en los otros trabajos	En el aspecto de organización y de gestión, la incorporación de la intervención de clientes y otros actores.	En las relaciones laborales, la inclusión de diversos agentes además de los participantes directos en la oferta y la demanda del trabajo.	La participación de otros actores también en las culturas laborales, gerenciales y empresariales.

Cuadro de elaboración propia con información de Enrique de la Garza (2008).

Sin embargo, esta conjunción que se da entre el empresario y el trabajador al emplear, no representa en punto final de la oferta y la demanda de trabajo. Por lo contrario, implica un

²³ En el caso de la configuración sociotécnica del proceso de trabajo, intervienen componentes como el nivel tecnológico, la organización del trabajo y la gestión de la mano de obra, el tipo de relaciones laborales, el perfil de la mano de obra, así como las culturas gerenciales y laborales. En donde, en un sentido ampliado, habría que incorporar las relaciones en diversos niveles de interacción entre la gerencia o los trabajadores con autoridades gubernamentales, con proveedores y clientes, y la intervención en lugar de sindicatos de las corporaciones civiles de autoempleados o empresariales; considerando que estas relaciones pueden presentar contradicciones estructurales entre sus partes ya que se ponen en juego códigos cognitivos, emotivos, morales, etc. (De la Garza, 2008: 13-15) y (De la Garza *et al.*, 2008).

comienzo para el desarrollo del uso productivo de la fuerza de trabajo. En donde, como ya hemos establecido previamente, la construcción social de la oferta y la demanda se origina a través de la interacción entre diferentes sujetos, acotados por estructuras diversas, que les permiten tomar decisiones y cobrar sentidos (De la Garza, 2003).

Procesos flexibilizadores

En este apartado estudiaremos a los procesos flexibilizadores que nos permitirán conocer el contexto en el que se desarrolla el trabajo de los extras. Particularmente, veremos como las características de la flexibilización externa o subcontratación contribuyen a agudizar la precarización en el trabajo de los extras.

Un contexto globalizador

Entre las décadas de los años 1980 y 1990 se vivieron una serie de cambios sobre las estructuras políticas, económicas y sociales al nivel mundial, provocando que se les prestara especial atención debido a su impacto generalizado. Tal es el caso de la globalización.

El fenómeno de la globalización no es nuevo.²⁴ Si bien es considerado como un proceso antiguo, es durante estas décadas que adquiere un papel fundamental en su conceptualización debido a sus fuertes consecuencias (positivas o negativas), (Fouquin, 2006) y (Cohen, 2006) (Sassen, 2007). Asimismo, bajo este entorno cambiante, se derivarán otros fenómenos de los que nos ocuparemos más adelante.

Diversos componentes estimularon fuertemente el proceso de aceleración de la globalización. El rápido desarrollo de las economías industrializadas, el consecuente empoderamiento de las empresas transnacionales, el desarrollo de tecnologías de información, la liberalización del comercio y de los mercados financieros globales,²⁵ entre otros, desembocaron en una economía globalizada con la capacidad de operar como unidad de tiempo a escala planetaria (Ellwood, 2007), (Castells, 2006), (Carnoy 2001) y (Kellner, 2002).

Con el propósito de no caer en enfoques determinísticos, orientados exclusivamente a tópicos como la tecnología o la economía, resulta pertinente cuidar la perspectiva con la que se abordan

²⁴ Los orígenes de la globalización se pueden encontrar desde los procesos migratorios, el colonialismo y la Revolución Industrial (Ellwood, 2007: 19).

²⁵ Kellner considera una triada de coevolución entre la ciencia, la tecnología y el capitalismo. En donde adquiere un carácter emblemático el contexto entre capitalismo y democracia para explicar la mezcla entre costos y beneficios, y pérdidas y ganancias (Kellner, 2002).

los orígenes y las consecuencias de esta nueva configuración global, tendiente a resaltar el papel del capitalismo y de su economía de mercado. Por lo anterior, es necesario partir de un concepto de globalización²⁶ inmerso en un contexto heterogéneo de bienes, servicios, ideas, tecnologías, formas culturales y personas, donde la globalización tendría un carácter conflictivo y contradictorio, con instituciones y relaciones sociales ambiguas (Kellner, 2002).

Sin embargo, no podemos dejar de lado el paralelismo entre la globalización y la aparición de una economía con características específicas, mayormente industrializada e informatizada. Las diversas tecnologías emergentes, incluyendo las informáticas, en conjunto con una innovadora gestión de la distancia,²⁷ coadyuvaron en una creciente tendencia a la *desmaterialización*²⁸ de la economía. Lo que no sólo contribuyó a la rápida expansión de las transacciones económicas en términos globales sino que además, favoreció a la aparición de nuevas formas organizacionales, a diversas transformaciones en el proceso de trabajo²⁹ y a la propia redefinición de la relación entre gestión y trabajo (Carnoy, 2006) y (Castells, 2006).

Las tendencias flexibilizadoras

Esta relación entre gestión y trabajo fue tocada además por el papel decisivo que se le dio a la competitividad internacional. Lo que provocó que las estrategias de las empresas se dieran en un tono defensivo; donde las gestiones gerenciales se orientaron, generalmente, a competir con el mercado cambiante, abaratando los costos laborales y flexibilizando el proceso de trabajo (Tokman, 2006: 123-124).

La orientación organizacional hacia la búsqueda de la competitividad mundial fue validada por dos argumentos. El primero, que re-conceptualizaba al mercado de trabajo como rígido al señalar que las reformas estructurales de los años ochentas eran las causantes de una relación capital-trabajo limitante para la demanda laboral. El segundo, que argumentaba que las regulaciones vigentes

²⁶ Particularmente, la OIT se refiere a la globalización como a la multiplicidad de vínculos e interconexiones que existen entre los Estados y sociedades y que estructuran el sistema mundial actual.

²⁷ Las técnicas de desmaterialización en directo (teléfono, televisión, Internet) o en diferido (libros, DVD, información digital telecargada) se pueden considerar como alternativas al desplazamiento o modalidades de gestión de la distancia (Lévy, 2006: 272).

²⁸ Entendida como el crecimiento de los servicios y de los *bienes virtuales* como flujos financieros, transmisión de datos, sonido e imágenes, el comercio electrónico, etcétera (Bangemann, 2001: 18).

²⁹ Para Carnoy (2001) la tecnología no reduce el empleo global. Sin embargo, sí afecta a la transformación del trabajo y a la organización de la producción. Como parte de las transformaciones menciona, entre otras, que: A) Las empresas consideran globalmente los mercados laborales; B) La proporción de trabajadores flexibles va en aumento; y, C) Los perfiles a lo largo de la vida laboral se van haciendo más uniformes.

encarecían la mano de obra por encima del equilibrio y reducían la capacidad de ajuste del mercado de trabajo (Weller y Gelderen, 2006) y (Regini, 2003).

La particular modificación de los mercados de trabajo y de sus políticas, vivida incipientemente durante la década de los ochentas y noventas, trajo consigo crecientes acciones flexibilizadoras que provocaron una reconcepción en las nociones de tiempo, de permanencia, de localización y de contrato social entre empresario y empleador;³⁰ incluso, poniendo este último en juego siendo objeto de constantes negociaciones (Regini, 2003) y (Carnoy, 2006).

Para Regini (2003) y Dahrendorf (2006), las acciones que tienen como objetivo primordial eliminar rigideces, generalmente se concentran cuatro áreas específicas de las relaciones laborales: a) la entrada y salida de empleados, por medio de un fácil proceso de contratación y de despido; b) la asignación de tareas con movilidad horizontal y vertical, por medio de las transferencias funcional, de patrón y de lugar de trabajo; y, c) el nivel y estructura de compensaciones, por medio de las moviidades salarial y estructural; y, d) el tiempo de trabajo, por medio de la contratación a tiempo parcial o por tiempo determinado.

Asimismo, estas acciones flexibilizadoras, tienden a hacer maleables las rigurosas reglas del mercado laboral por medio de la disposición de las partes a aceptar las transformaciones tecnológicas, reaccionando velozmente ante ellas; por medio de la desregulación³¹ y una menor intervención del Estado (Dahrendorf, 2006:108).

Flexibilidad laboral

Similar al caso de la globalización, el concepto de la flexibilidad laboral no tiene un significado unívoco,³² ni se puede considerar como un fenómeno completamente nuevo. La flexibilización ha

³⁰ Como veremos más adelante, las estrategias organizacionales, como la externalización de riesgos vía descentralización o subcontratación de actividades, se acompañarán fuertemente de prácticas de flexibilización contractual (Arango y López, 1999: 28).

³¹ Para Regini (2003) la desregulación es concebida como un intento de minimizar las reglas del comportamiento individual y de todas las funciones llevadas a cabo por el Estado y las instituciones de asociación, con el propósito de perseguir el ideal de un "mercado puro". A su vez, el trabajo flexible puede ser el resultado de la desregulación del mercado de trabajo pero, frecuentemente ocurre que ambos sean el resultado de cambios en el régimen de regulación o de ajustes informales por nuevas presiones, que dejan la regulación del mercado laboral formal sin cambios (Regini, 2003: 24-25).

³² Ya que designa a diversas realidades acerca del trabajo que actualmente, se dan de manera simultánea y combinada: a) La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad; b) la flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo; c) la flexibilidad toyotista de las gerencias toyotistas con su centro en la producción, la nueva cultura laboral, la movilidad interna; d) Las posfordistas preocupadas por nuevos

estado presente a través de la historia de las relaciones laborales, aunque es en el periodo neoliberal donde se le ubica en la perspectiva de liberalización de mercados y de nuevas doctrinas gerenciales (De la Garza, 2000, 1993). Algunos autores como De la Garza (2000) y Regini (2003) hacen referencia a ciertas concepciones comunes de la flexibilización, donde se define como la habilidad o capacidad de la gerencia para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, por medio del ajuste del empleo, del uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y del salario.

Para lograr tanto los objetivos de adaptabilidad como de competitividad organizacional, Diego López (2005) nos menciona que las empresas frecuentemente recurren a dos dimensiones de la flexibilización: la interna, que se relaciona con la adaptabilidad del recurso humano por medio de la modificación de sus condiciones de trabajo generalmente pactadas bajo un contrato de trabajo; y la externa, que se refiere a la ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo por tiempo indefinido (López, 2005: 6).³³

Castel (1996), Regini (2003) y De la Garza (1992; 2000) nos muestran un panorama general de ambas categorías.³⁴ En el primer caso encontramos a la flexibilización interna. Este tipo de flexibilización se refiere al uso de la fuerza laboral dentro del propio proceso de trabajo. Donde bajo el supuesto de enfrentar posibles eventualidades y progresivos cambios tecnológicos, las empresas optan por formar a sus trabajadores para la adaptabilidad, obteniendo trabajadores multi-tareas y polivalentes. Bajo este escenario de fuerte movilidad interna, se viabiliza la eliminación de aquellos puestos, o trabajadores, que no cumplen con las nuevas expectativas gerenciales.

El segundo caso es el de la flexibilización externa, también conocido como subcontratación. Esta forma de flexibilización pone énfasis en la desregulación del empleo, donde las empresas pretenden enfrentar las oscilaciones de la demanda y de las innovaciones tecnológicas, por medio

consensos de nivel micro y macro entre el capital y el trabajo; e) la neoclásica de desregulación del mercado de trabajo (De la Garza, 2000: 162).

³³ Asimismo, López (2005) hace una diferenciación categórica de las fuerzas flexibilizadoras que pueden ir en dos sentidos: 1) Mediante un criterio cuantitativo, que devela la rigidez de las normas según su número y complejidad, donde a las normas se les supone como un obstáculo para que las empresas hagan uso de la fuerza de trabajo; 2) Mediante un criterio cualitativo, que evalúa los efectos y eficacia de las normas sobre el trabajo, bajo una perspectiva de norma rígida que impide la adaptación organizacional a nuevas circunstancias técnicas y de mercado (López, 2005: 2).

³⁴ No obstante, para efectos de estudio durante el desarrollo de la presente investigación nos centraremos particularmente en la flexibilización externa o subcontratación.

del ajuste flexible de la producción y la fuerza de trabajo participante. Lo que generalmente ocurre en una combinación de disminución del número de trabajadores de base, la tercerización de procesos y la subcontratación de personal.³⁵ Donde las empresas que fungen como empresas subcontratistas³⁶ asumen las fluctuaciones del mercado, muchas veces a costa de una aguda precarización en las condiciones de trabajo de los empleados.

En ambos casos, la flexibilización (interna y externa) puede ser abordada en otros niveles más concretos en los que se lleva a cabo, como serían las flexibilidades salarial, temporal, funcional y numérica. Sin embargo, cada una lo hará desde sus propias especificidades. Algunos autores como Regini (2003) o De la Garza (1992; 2000) hacen referencia a este tipo de flexibilidades sin hacer una acotación directa al trato que se les puede dar desde la perspectiva de la flexibilización interna y externa.³⁷ Sin embargo, considerando que las flexibilidades salarial, temporal, funcional y numérica pueden estar presentes en ambas categorías de la flexibilización, hemos decidido, para efectos de esta investigación, ampliarlas y diferenciarlas.

El caso de la flexibilización interna, puede ser abordado en forma de: flexibilidad salarial; que se refiere al grado de libertad de las empresas para modificar el salario en función de la competitividad del producto o servicio, del rendimiento de trabajador (generalmente medido por su productividad), y del mercado de trabajo.³⁸ Flexibilidad temporal; que se refiere a la facultad de las empresas de ajustar las horas de trabajo (con pago por hora trabajada, con los ajustes que esto conlleva en el salario del trabajador) principalmente por las variaciones en la demanda. Flexibilidad funcional; que se refiere a las tareas o actividades asignadas por las empresas a los trabajadores, donde éstos últimos pueden ser desplazados entre diferentes tareas, departamentos o incluso, cambiar el contenido de su trabajo. Flexibilidad numérica; se refiere a aligerar el número de trabajadores adaptándolos a los requerimientos de la demanda o de las nuevas tecnologías (Regini, 2003), (De la Garza, 1992; 2000).

³⁵ También puede tomar forma de trabajadores eventuales, de personal de confianza o por honorarios.

³⁶ Entendidas como aquellas a las que se les trasladan procesos o actividades productivas.

³⁷ De la Garza, por ejemplo, hace una diferenciación por: a) desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa); b) del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna); y c) en el aspecto salarial (salario en función de rendimiento) (De la Garza, 2000: 162).

³⁸ Los salarios aunque generalmente estén establecidos por el Estado en forma de salario mínimo, se consideran en la flexibilidad de las relaciones industriales, donde también se vinculan con la negociación colectiva, las leyes laborales, y los pactos corporativos.

En la flexibilización externa encontramos dos tipos de flexibilización que prácticamente la definen de manera implícita, en gran medida debido a la transferencia de contratos “típicos”³⁹ “estándar” o de orden laboral, hacia contratos “atípicos”,⁴⁰ o de orden civil o comercial.⁴¹ Éstas son las flexibilizaciones numérica y funcional: la numérica, como una tendencia de las empresas a la contratación de personal eventual, de “confianza”, o por honorarios; y la funcional, como la externalización de procesos o funciones.

Sin embargo, también podemos considerar presentes a la flexibilidades salarial y temporal. La salarial debido a que, aún bajo el régimen de subcontratación, son las empresas beneficiarias las que generalmente establecen los montos de los pagos de productos y servicios externalizados de acuerdo con sus presupuestos; y la temporal, porque estas mismas empresas establecen los tiempos de trabajo, como contratación por tiempo determinado o por obra.⁴²

³⁹ Contratos por tiempo indefinido, de tiempo completo y con un empleador claramente identificable (Bensusán: 2009, 13)

⁴⁰ Contratos por medio tiempo, por tiempo determinado, por obra, por honorarios o contratos civiles y, en ocasiones sin un “patrón” identificable.

⁴¹ El tema de flexibilización de los contratos lo desarrollaremos más profundamente más adelante.

⁴² Para Tokman (2006) la precarización del trabajador está mediada, entre otras cosas, por la existencia o no de un contrato que regule la relación laboral así como del tipo de contrato al que se tiene acceso (Tokman, 2006: 137). Sin embargo, habría que agregar que en cuanto a sus condiciones generales de trabajo, la precarización puede presentarse en dos vías para el trabajador. Primero, por parte de la empresa subcontratista y, en segundo lugar, por la empresa beneficiaria. Donde las condiciones de trabajo van siendo mermadas inversamente proporcional al aumento de “patrones” en la cadena de subcontratación, derivando en una precarización doble (o múltiple).

	Flexibilidad Salarial	Flexibilidad temporal	Flexibilidad funcional	Flexibilidad numérica
Flexibilidad interna	Adaptación del salario según competitividad, rendimiento y mercado de trabajo	Ajuste de horas de trabajo según los requerimientos previstos por la organización.	Movilidad del trabajador entre diferentes departamentos y tareas ejecutadas.	Adaptar el número de trabajadores a los requerimientos detectados por las empresas.
Flexibilidad externa	Estableciendo montos de pago fijos definidos a través de los presupuestos de las empresas	Tanto la empresa contratante como la subcontratista definen los horarios y tiempos en los que usarán la fuerza de trabajo de los trabajadores eventuales, de confianza o subcontratados	Externalización de personal y de procesos.	Contratación de personal eventual, por honorarios o de confianza.

Cuadro 1. Tipos de flexibilización. Elaboración propia con información de Regini (2003) y De la Garza (1992; 2000).

Como ya hemos establecido previamente, dentro de este ajuste y disposición de las empresas hacia la adaptabilidad, en muchos casos se agudizaron las prácticas de flexibilización de los contratos laborales. Lo que bajo la perspectiva organizacional, les permitiría mitigar la rigidez representada por los costos de contratar y despedir personal en periodos más cortos y en costos inferiores (Tokman, 2006: 130).

Muchos de los contratos “típicos” sufrieron severas modificaciones, declinando en una serie de contratos como los de medio tiempo, tiempo determinado, por obra, o contratos civiles.⁴³ Además, paralelamente al aumento de trabajadores contratados bajo esta diversidad contractual, encontramos un aumento de trabajadores que laboran sin contrato, lo que no sólo representa una flagrante evasión de las obligaciones legales empresariales, sino también una posible interpretación organizacional de la flexibilización como desregulación (Tokman, 2006) y (López, 2005).⁴⁴

Para Carnoy (2001) en estas prácticas, que denomina como “vía secundaria” de flexibilización, se pueden observar planteamientos que cuestionan la viabilidad del modelo jurídico de los contratos de trabajo “típicos”, que presionan a los gobiernos para reducir los salarios mínimos y que promueven la contratación “atípica”, debilitando los elementos tradicionales para definir la relación de trabajo.⁴⁵

Las particularidades de la flexibilización externa o subcontratación

Como ya hemos establecido, los procesos de flexibilización en muchos de los casos se manifiestan a través de la externalización de procesos o actividades productivas,⁴⁶ dando paso a la subcontratación laboral. Si bien ubicarla en el tiempo también ha sido causa de polémica, para De la Garza (2007; 1993) es posible afirmar que no es un tema nuevo en la historia del capitalismo,

⁴³ Ya que, en algunos casos, los contratos atípicos están exentos, total o parcialmente, del cumplimiento de las obligaciones laborales (Tokman, 2006: 130).

⁴⁴ Tokman (2006) atribuye esto, parcialmente, a las inexactitudes en las legislaciones para el establecimiento de responsabilidades, y a la falta de inspección del trabajo en muchos países (Tokman, 2006: 130).

⁴⁵ Sin embargo, para el autor la vía secundaria no es la mejor, ni única alternativa. Existe “la mejor vía”, que podría permitirles a las empresas mejorar su productividad, desarrollando entornos laborales de elevado rendimiento basados en la formación y participación de los trabajadores, los incentivos salariales y la seguridad en el empleo.

⁴⁶ A partir de los años 1980 encontramos en las grandes empresas una tendencia progresiva a transferir algunos de sus procesos productivos, especialmente aquellos no críticos, a ciertos proveedores especializados, con la intención de obtener una mayor rentabilidad al transferir las obligaciones patronales a otros (Bouzas, 2008: 139).

pero es novedoso en cuanto a las modalidades que adquiere, y en cuanto a la legitimación y legalización que hace el Estado de la subcontratación, al plantearla como camino hacia la competitividad. De esta manera, en el periodo neoliberal, la subcontratación debe considerarse como una modalidad del concepto central más abarcante de flexibilidad.

Por subcontratación laboral Irenzo y Elite (2006) entienden todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación⁴⁷ entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización (Irenzo y Elite, 2006:36).

A esto habría que añadirle las consecuencias que representa para el trabajador ser subcontratado. Generalmente, estos trabajadores no gozan de los mismos derechos que los trabajadores de planta, sus salarios pueden ser menores, sus jornadas de trabajo más altas, aunado a que corren altos riesgos, tanto de perder su empleo, como por falta de seguridad en el desarrollo de su trabajo. También, es común que se enfrenten a insolvencias de la empresa subcontratista que, en muchas ocasiones, puede derivar en una suerte de fraudación para el trabajador (Bouzas, 2008) y (De la Garza, 2005).

Es así como los esquemas de la subcontratación, transgreden con evidentes degradaciones del trabajo el concepto de flexibilización. Donde se pierden la estabilidad en el empleo, la seguridad de la jornada y la certidumbre del salario, ya que establecen las condiciones óptimas para que sea un tercero el que responda de los compromisos frente a los trabajadores y no la empresa que se ve beneficiada del trabajo (Bouzas, 2008: 141).

La flexibilización de los contratos colectivos

El margen de movilidad administrativa, y de los recursos humanos, que han alcanzado *de facto* las empresas apoyadas o no en una legislación, ha propiciado también una tendencia a la adecuación de las normas laborales plasmadas en los contratos de trabajo. En donde predomina una fuerte

⁴⁷ Los criterios utilizados para determinar la existencia de una relación de subordinación son varios, dependiendo del sistema jurídico vigente, pero el indicador empleado por excelencia es el grado de control ejercido por el empleador sobre el trabajador (Tomei, 1989:3). Por ejemplo para la OIT “los elementos que configuran una relación de subordinación o dependencia laboral son el hecho de que el pago se realiza por el trabajo incorporado en la producción de un cierto bien o servicio y no por el valor del producto elaborado o el servicio brindado; y también el hecho de que, si bien es el trabajador quien elige el lugar de trabajo y decide cómo organizar su jornada laboral, es el empleador quien establece las características del producto o servicio y fija los términos y condiciones de entrega y pago del mismo”.

negativa de las empresas para negociar colectivamente dichas adecuaciones, impidiendo que los trabajadores participen en la toma de decisiones productivas. Lo que sumado a la inexistencia sindical⁴⁸ o a su debilitamiento, devela una política de gestión organizacional no cooperativa (López, 2005) y (Sánchez, 2000).

El empoderamiento de las empresas (que con pasividad, o resistencia, han enfrentado los trabajadores y sus sindicatos) ha provocado que la toma de decisiones, respecto al uso de la fuerza de trabajo y sus condiciones laborales registradas en sus contratos colectivos, muchas veces sea unilateral; lo que conlleva a una tendencia de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo (De la Garza, 2000, 1993).

El interés que han presentado los sindicatos en el proceso productivo y la flexibilización laboral ha sido heterogéneo. En muchas ocasiones se ha limitado a vigilar los incumplimientos de las condiciones de trabajo que pudieran perjudicar al trabajador, sin tener una participación propositiva hacia los cambios en la gestión del trabajo (De la Garza y Bouzas, 1999: 15). Sin embargo, los sindicatos, en su mayoría, han tenido también que ajustarse o redefinirse en cuanto a su funcionamiento, no sólo por su articulación con la economía global y la gestión productiva sino también, por su articulación con el Estado y la postura que ante este escenario él ha asumido.

De este modo, las relaciones adyacentes a los sindicatos se vuelven claves para la definición de su postura, y el planteamiento de sus acciones, no sólo ante los procesos flexibilizadores sino también, ante las condiciones laborales actuales de los trabajadores. La problemática que conlleva la triada de descentralización, flexibilización y desregulación también han marcado una tendencia en cuanto a la redefinición de sus objetivos. Temás que desarrollaremos más adelante en la presente investigación.

⁴⁸ Incluso, bajo las condiciones laborales de los trabajos “atípicos”, resulta difícil para el trabajador no sólo identificar a su “patrón” sino también ejercer su derecho de asociación (Bensusán, 2009: 12).

Concepto de corporativismo

Otra de las temáticas que nos parece importante ahondar, para acercarnos a nuestro problema de investigación, es la problemática del corporativismo, ya que la situación laboral de los extras se desenvuelve dentro de un sindicato característico del sindicato corporativo mexicano. En donde la intermediación corporativa no sólo significa intermediación de intereses sino que también participación con cierto grado de subordinación. Por ello vamos a recuperar algunas de las discusiones que en el mundo laboral se han planteado sobre el corporativismo.

Es difícil establecer con precisión los orígenes del corporativismo. Sin embargo para diversos autores (Medina, 1995), (Sole s/f) lo consideran un concepto antiguo, que algunos ubican a partir de la Edad Media, pero es a partir de la segunda mitad del siglo XX cuando comienza un nuevo debate que pone en boga su análisis, ubicándolo como una nueva forma de organización estructural.⁴⁹

Diversos cambios estructurales comenzaron a dibujarse en el panorama internacional, influyendo en las relaciones tripartitas entre el capital, el trabajo y el Estado; bajo el contexto de la articulación de la Primera Guerra Mundial, se originaron diversos pactos institucionales con el objetivo de coordinar el racionamiento y la movilización de la producción. Dichos pactos celebrados entre los empresarios y las organizaciones laborales con la mediación del Estado, difícilmente fueron abatidos al término de la guerra. Incluso, hasta los años sesenta, del siglo XX, el concepto de corporativismo estuvo estrechamente relacionado con los regímenes fascistas y totalitarios, que para muchos era considerado como un símbolo del autoritarismo en el cual el Estado dominaba a las organizaciones (Medina, 1995: 194).

Sin embargo, tres fenómenos resultarían de crucial importancia para reconsiderar la conceptualización previa. El primero, se refiere a la derrota del fascismo y del nazismo en Europa, vivida al finalizar la Segunda Guerra Mundial, lo que en conjunción con la aparición de diversos movimientos de liberación nacional, convirtieron al pluralismo en modelo a seguir por las incipientes democracias. El segundo, se refiere al vivido durante la crisis de los años setentas, cuando el pluralismo y el parlamentarismo dieron paso a la transformación tanto de la organización política, como de las formas del sistema económico. El tercero, se refiere al vivido a finales de esta misma década cuando se comienza a desvanecer la idea de que el progreso y la

⁴⁹ Schmitter (1974) ubica el origen del término corporativismo en Europa hacia los años de 1870.

estabilidad van unidos a la democracia parlamentaria, el papel del Estado se vuelve más intervencionista, conjuntándose con la existencia de regímenes políticos autoritarios en sociedades como las latinoamericanas (Sole, s/f: 10).⁵⁰

Tras el surgimiento de estos fenómenos, de origen principalmente en Europeo, se desarrolla una nueva concepción del corporativismo que intenta explicar el nuevo orden social, después de la reestructuración de los países Europeos intervinientes en la Segunda Guerra Mundial, alejándola de una conceptualización del tipo peyorativo se le pretende desvincular de los regímenes fascistas y nazistas (Medina, 1995: 195).

El corporativismo, en cuanto a su concepto, ha estado sometido a un intenso debate, tanto por su polisemia como por sus múltiples contextos e interpretaciones. Lo que ha originado la producción de una vasta literatura que, en primer lugar, intentó definir un nuevo orden social con respecto al viejo y que, en segundo lugar, se preocupó por explicar esta transición de un tipo de sociedad a otro (Medina, 1995), (Sole, s/f) y (Audelo, 2005).⁵¹

A partir de la década de los años setenta, surge un modelo analítico del término con las obras de Schmitter (1974) y de Lehbruch (Lehbruch y Schmitter, 1979). Estos autores, se enfocaron en el análisis del patrón de interacción entre el gobierno, la empresa y la mano de obra dentro de un entorno de disposiciones institucionales; resaltando el desarrollo y las prácticas políticas plasmados en acuerdos y pactos entre fuerzas sociales, en principio antagónicos (Sole, S/f) y (Fernández, 2009).⁵²

⁵⁰ Para Schmitter (1974), el pluralismo puede definirse como un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo componen están organizadas en un número indefinido de categorías múltiples, voluntarias, competitivas, sin orden jerárquico y autónomas (...) que no están acreditadas, reconocidas, subsidiadas, creadas o controladas en cualquier otra forma en cuanto a la selección de sus líderes o la articulación de sus intereses por parte del Estado, y que no ejercen un monopolio de actividades representativas dentro de sus categorías (Schmitter, 1974: 934-936).

⁵¹ No obstante que el concepto se ha aplicado a diversos fenómenos como ideología, tradiciones culturales, modos de acción y de participación política, existe un acuerdo entre los especialistas en cuanto a que su significado apela a sistemas de intermediación de intereses, a una forma de organizar las relaciones entre el Estado y la sociedad (Audelo, 2005: 4).

⁵² Los temas a que se hace referencia el corporativismo son de relevancia debido a que forman parte de la manera en que se desarrollaron los procesos políticos en las sociedades democráticas: la existencia de monopolios de representación, la manera en que los grupos de interés influyen en la formación de políticas públicas, los acuerdos entre actores políticos relevantes (partidos políticos, organizaciones públicas y privadas, el Estado y sus instituciones, etcétera (Audelo, 2005: 4).

Para Schmitter (1974), en esta obra, el corporativismo puede ser definido como: "un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio por la representación dentro de sus respectivas categorías, a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos" (Schmitter, 1992:46).

Sin embargo, a pesar de que esta definición pronto se hizo clásica en el estudio de las ciencias sociales, para los estudiosos del tema presentaba ciertas deficiencias, mismas que el autor terminaría por subsanar en sus posteriores reflexiones. En su definición inicial, Schmitter (1970) consideraba a la relación corporativa como un sistema de *representación de intereses*, lo que el autor reconsideró (1974) debido a que, en primer lugar, daba la impresión de que las asociaciones formales de *intereses* eran capaces de transmitir de forma precisa las demandas de sus miembros, ya que las organizaciones pueden incluso desconocer sus intereses, y al ser *representativas* se podía interpretar bajo una connotación estadística y; en segundo lugar, implicaba que esta *representación* era la principal tarea de las organizaciones, cuando en la realidad puede ser una función secundaria en contraposición del control que ejercen sobre sus agremiados. Por lo tanto, modificó su concepción de *representación* a *intermediación* de intereses, reconociendo que la *representación* sólo es una de las tantas actividades que pueden llevar a cabo las organizaciones (Schmitter, 1992).⁵³

Para Schmitter (1997), el corporativismo, en lo que él denomina su versión original o macrocorporativismo, involucraba a grandes conglomerados de clase, centralizados, articulados por amplios arreglos y capaces de influir tanto en los salarios como, en algunas ocasiones, en los precios e inversiones. Ésta, que el autor llama una respuesta contingente y coyuntural de un periodo de desarrollo capitalista, presentó y superó dos características: en primer lugar, la centralidad de la reconstrucción y sus conflictos de clase y; en segundo lugar, la existencia de economías nacionales relativamente autónomas.

⁵³ Incluso, profundizando más adelante sobre el tema y bajo la concepción del neocorporativismo, Schmitter reconoce: "El análisis del neocorporativismo adopta un nuevo curso. Ahora avanza, apartándose de su anterior preocupación por la estructura de intermediación de intereses organizado, hacia un hincapié colateral, sobre el proceso de determinación y aplicación política" (Schmitter, 1992:125).

Es así como el paradigma del nuevo corporativismo, también llamado neo-corporativismo, se situó en un nivel de análisis macrosocial, como modelo alternativo respecto del enfoque pluralista de las relaciones entre el Estado y los grupos de interés; fijándose como objetivo de estudio, las relaciones triangulares entre el Estado, los sindicatos y los patrones (Marques-Pereira, 1992: 94).

Algunos autores (Medina, 1995) consideran que el corporativismo enfatiza tres tipos de movimientos que presentan rasgos fundamentales: 1) Entre las propias asociaciones, teniendo como referencia la representación que se adjudican con sus agremiados. El Estado reconoce las asociaciones emergentes y su forma de intermediación; 2) De las asociaciones para influenciar la política del Estado. Representada por la influencia que tienen las corporaciones en la formación políticas públicas, especialmente en el campo económico; 3) Del Estado para influir la vida de las asociaciones y de la sociedad civil. Representada por el control que puede ejercer el Estado sobre dichas asociaciones (Medina, 1995: 201-202).

Mario Regini (2003), a su vez, nos explica tres características fundamentales que se vinculan con este modelo: 1) Un alto grado de colaboración entre las corporaciones mismas y con el Estado, en forma de interés común sobrepasa el intento de maximizar el interés de un bando específico; 2) la necesaria formalización de esta forma cooperativa de actual; 3) la tendencia a formar y aplicar políticas económicas específicas como las de ingresos, la del mercado laboral, la del seguro social, etc., (Regini, 2003: 197-198).

En cuanto los enfoques de Schmitter y de Lehbruch, permitieron vislumbrar dos caras del mismo fenómeno. Por un lado, la intermediación de los intereses y; por el otro, la participación en las políticas económicas y sociales (Marques-Pereira, 1992: 96). Ya que si bien Schmitter (1970) planteó en su concepción de neo-corporativismo una intermediación de intereses por medio de la cual: "los actores (sindicatos, patrones) están limitados en número, son subordinados, jerarquizados, protegidos frente a la competencia, reconocidos y aceptados por el Estado; se benefician frente a él, del monopolio de la representación, en la medida en que logran, a cambio, garantizar un control relativo en la selección de sus dirigentes, en el tipo de reivindicaciones expresadas por la base y el apoyo con el que cuentan" (Schmitter, 1970).

Lehbruch (1979), por su parte, consideró necesario profundizar sobre la importancia de la participación de grupos de interés en las políticas gubernamentales, concibiendo al corporativismo como: "un modelo institucional donde se crean las políticas públicas y entre ellas, no sólo en lo

concerniente a la intermediación de los intereses, sino además en lo concerniente a las asignaciones de recursos emanados de la autoridad y la puesta en marcha de esas políticas" (Lehmbruch, 1979). La articulación de ambos conceptos nos permitirá concebir al corporativismo societal.

Esta nueva concepción del corporativismo, pone el acento en la desigualdad estructural de los recursos de poder entre las organizaciones representativas del capital y del trabajo. Es este carácter asimétrico de las transacciones entre el capital y el trabajo el que interesa para examinar el "corporativismo societal" como canje o intercambio político (Marques-Pereira, 1992: 96-97).

El corporativismo, en las modalidades "estatista" y "societal" propuestas por Schmitter (1974), como sistemas de intermediación, suponen un desarrollo mayor de la intervención estatal en el proceso organizativo, aunque de naturaleza diversa, según sea el caso (Bensusán, 2000: 37). Donde el corporativismo social aparece para Schmitter en correspondencia a las sociedades capitalistas avanzadas, democráticamente organizadas en el Estado de bienestar y la validez del Estado de derecho restringe la intromisión estatal en la vida sindical, lo que implica un surgimiento moderadamente autónomo de las organizaciones que buscan cierta concertación y negociación con el poder público. Mientras que el corporativismo estatal parece ser un elemento que define a estados neomercantilistas, antiliberales, autoritarios o de sociedades de capitalismo retrasado; que se desarrolla bajo controles autoritarios del Estado sobre las organizaciones, sin que se establezcan límites para su intervención y dominación, lo que imposibilita no sólo la igualdad de oportunidades sino la propia representación social autónoma (Audelo, 2005), (Bensusán, 2000) y (Medina, 1995).⁵⁴

Corporativismo societal

De esta manera, el corporativismo societal, que se localiza en sistemas políticos relativamente autónomos con autoridades ejecutivas ideológicamente plurales, es una nueva estructura política que representa al resultado de los arreglos entre grupos organizados de la sociedad y el Estado, que suceden bajo los intercambios entre estos, generalmente dentro de procesos espontáneos en el capitalismo avanzado, y que inducen a los actores colectivos a transformar y homogeneizar las

⁵⁴ La satisfacción en los intereses de los trabajadores, tanto en el modelo societal como en el estatista, dependerá del intercambio político entre el Estado y los Sindicatos, ya que a diferencia de los modelos pluralistas, el Estado depende en mayor grado del reconocimiento de los sindicatos (Bensusán, 2000: 38-39).

situaciones vividas por el grupo social, a través de una lógica de procuración de los intereses colectivos sobre los individuales (Bensusán, 2000), (Marques-Pereira, 1992) y (Audelo, 2005).⁵⁵

La postura central del intercambio político dentro de este modelo de corporativismo, remite a la gobernabilidad⁵⁶ de las democracias al procurar ventajas recíprocas, aún bajo condiciones de desigualdad para alguno de los tres actores; ya que dentro de un ambiente de recursos limitados para llevar a la práctica ciertas negociaciones, Schmitter (1974) reconoce cierto grado de democracia en esta forma de intermediación de intereses. Lo anterior debido a que la principal ventaja de este tipo de corporativismo radica en que los participantes tienen la posibilidad de obtener algún recurso positivo producto de la negociación, reconociendo una posible inequidad en la repartición. Sin embargo, como desventaja identifica a la generación de cierta inestabilidad en las relaciones entre los empresarios y las organizaciones (Ocampo, 1992), (Audelo, 2005) y (Marques-Pereira, 1992).

Corporativismo estatal

Mientras el corporativismo societal basa su estructuración de intereses en los procesos de la sociedad civil, el corporativismo de Estado basará su estructuración en la subordinación a éste, desvaneciendo la línea que acota lo privado y lo público (Marques-Pereira, 1992: 98). El corporativismo estatal se encuentra íntimamente relacionado con países de pasado generalmente autoritario, donde no existen elecciones, o son de carácter plebiscitario, donde el sistema de partidos se encuentra dominado por un partido único y el Estado controla, subordina o incluso crea a los grupos de interés (Schmitter 1974: 105).

Para Schmitter (1974), el corporativismo Estatal implica formas coactivas, pero también restricciones gubernamentales deliberadas y de cumplimiento obligatorio, imposiciones de liderazgos o concesiones de monopolios de representación por parte del Estado (Schmitter, 1992a). Este modelo de corporativismo representa un predominio estatal, obtenido por medio del

⁵⁵ Asimismo para Bensusán (2000), se requiere además de procesos internos de centralización y consolidación de las burocracias, de acuerdos y procesos de afiliación voluntarios, de controles, reconocimientos e intervenciones políticas, más que jurídicas. Consecuentemente para la autora, el régimen jurídico que le da forma puede ser casi tan liberal como el que corresponde al pluralismo, aun cuando a diferencia de éste el corporativismo societal se convirtió en una forma de legitimación política pública que generó una importante penetración de los sindicatos en la arena estatal (Bensusán, 2000: 38).

⁵⁶ Para Marques Pereira (1992) la gobernabilidad es un control político e institucional que se basad en el cambio social. Para este autor la gobernabilidad remite a la capacidad de programar opciones políticas que garanticen la cohesión social, particularmente en los momentos de recomposición de las relaciones de fuerza económicas, sociales y políticas (Marques-Pereira, 1992: 107).

debilitamiento y fragmentación de las fuerzas sociales, al supeditarlos al ordenamiento del Estado. De tal modo que, la subordinación y el control sobre la fuerza trabajadora se convierten en uno de los objetivos centrales para este modelo de corporativismo, llegando a utilizar la coerción y la violencia dentro de su sistema de relaciones para la consecución de sus fines (Audelo, 2005: 10).

Para algunos autores (Marques-Pereira, 1992) otro aspecto a considerar en cuanto a los contrastes entre el corporativismo estatal y el societal es el que se refiere a los límites de inclusión y exclusión de los actores; ya que en el corporativismo de Estado el papel del intermediario resulta central dentro de las relaciones sociales, agudizando la importancia del intercambio clientelista, en forma de intercambio de favores entre actores que cuentan con recursos y estatutos disímiles (Marques-Pereira, 1992: 108).

De esta manera, los grupos de intereses incorporados al Estado, que no necesariamente ocurren representando intereses particulares, mantienen relaciones de intercambio de bienes y servicios no comparables. Si bien disminuye la calidad personalista⁵⁷ del cara a cara, que bien puede conservarse por medio de los líderes paternalistas y carismáticos, las demandas no son consideradas como peticiones personales, subsistiendo las asimetrías entre el patrón y el cliente. La importancia del intermediario crece ante la concentración de recursos del Estado, que si bien el intermediario no controla directamente, podrá tener acceso a ellos por medio de sus contactos. De esta manera la figura del patrón se transforma en intermediario para que el Estado penetre en la sociedad civil, estableciendo lazos entre lo local y lo nacional (Marques-Pereira, 1992: 108-109).

Ahora bien, en cuanto a la posible transición de un modelo de corporativismo estatal hacia uno societal, Schmitter (1974) nos menciona que es un proceso complejo que difícilmente se alcanza de forma progresiva y pacífica, ya que se requiere de un patrón de una no intención del Estado, de la presencia de partidos competitivos, de una trayectoria de desarrollo organizativo autónomo, con autenticidad de representación y cierto grado de respeto mutuo (Schmitter, 1992a: 59) y (Bensusán, 2000: 41).

Y en cuanto a su decadencia, el autor nos remite al contexto del repunte capitalista, ocurrido al finalizar la Segunda Guerra Mundial y nos menciona que a pesar de que existían mecanismos de cooperación internacional y acuerdos de un mercado común prevalecieron economías nacionales que se desarrollaban bajo un patrón cercano al keynesiano, mismo que controlaba las demandas,

⁵⁷ Entendida como la tendencia a subordinar los intereses comunes con fines individualistas.

las decisiones y las administraciones locales. No obstante, con la caída de la ideología keynesiana, el corporativismo, bajo la concepción de Schmitter, comenzó a vivir su decadencia (Schmitter, 1997: 2).

Hace algunos años Schmitter (1992) que declaraba: "El corporativismo no ha desaparecido. No sólo los países que lo han practicado continúan haciéndolo (pese a una dificultad mayor y a un quebrando ocasional), sino que otros periódicamente intentan establecer alguna de sus modalidades" (Schmitter, en Luna y Pozas, 1992: 21) y (Medina, 1995: 209).

Sin embargo para 1997 Schmitter afirmaba que el corporativismo en su fase original, ese tipo de corporativismo del que él hablaba muy al principio de su obra y que más tarde denominó macrocorporativismo, actualmente: "está muerto, aunque quizá no completamente, pues se puede encontrar todavía en algunos países como Austria, Suecia, Noruega y Finlandia, pero aún allí está en crisis. Por mi parte, no espero ver un resurgimiento del corporativismo en el futuro cercano, principalmente porque las economías nacionales ya no son realmente controlables por compromisos y por negociaciones explícitas de clase" (Schmitter, 1997: 2). Pero no así ocurre para él un fenómeno, que descubre floreciente sobre todo en Europa, al que él llama mezzocorporativismo, o corporativismo intermedio.

Para este autor, la discusión ha transitado de un nivel macro, de los grandes agregados, a un nivel de agregación intermedia, al suponer sectores, o segmentos, de la estructura industrial en los que podemos encontrar diferentes tipos de arreglos corporativos, sobre todo en tono a la reestructuración corporativa y la adaptación a los cambios en el mercado mundial.

En cuanto a las críticas que la conceptualización de Schmitter ha recibido, se argumenta que la visión del corporativismo debería contemplar relaciones más problemáticas entre dirigentes y bases, representatividad y relaciones con el Estado. Asimismo, se menciona que Schmitter introduce el problema de la dominación sin contemplar las cuestiones de representación y representatividad de las organizaciones, dejando a un lado temas como la legitimidad y la democracia, así como la interacción entre representantes y representados y entre la estructura estatal y dichos representes (De la Garza, 1994, 2002). Por último, el corporativismo también se refiere a las características del Estado y las relaciones de éste con los diferentes actores sociales en una vinculación tripartita, cuestión que para Bizberf (1990) Schmitter no ha contemplado.

Esta recapitulación sobre la concepción del corporativismo resulta útil para la presente investigación para establecer el contexto del término, donde partimos de la definición de Schmitter y de sus contribuciones, pero también estableciendo las críticas que ha recibido. A partir de este recorrido podremos pasar al tema de corporativismo y sindicatos en México.

El corporativismo sindical y los procesos de flexibilización en México

Sobre las particularidades del concepto corporativismo en México

Nos parece importante retomar las discusiones teóricas sobre el corporativismo en México porque conlleva ciertas particularidades locales en las que es necesario profundizar para entender mejor el caso de los extras agremiados al SITATYR. En donde no bastaría con anotar un corporativismo como forma de intermediación, sino que también nos resulta necesario ver al corporativismo como una relación entre las estructuras del Estado y el sindicato, así como una particular forma de articulación entre las relaciones laborales y la producción.

A partir de la década de los años setenta podemos encontrar estudios analíticos sobre la historia del sindicalismo; en donde para De la Garza (1986) fueron definidas claramente dos orientaciones para su estudio. La primera, la consensual que le concedía cierto margen de representación a las direcciones sindicales oficialistas; y la segunda, la del control, que resaltaba la coerción y el patrimonialismo sindicales sobre sus bases (Sánchez, 2001: 54).

Para las décadas de los años setenta y ochenta, gran parte de los estudios realizados tuvieron el objetivo de dar por sentada la explotación de los trabajadores también, pero será a partir de las décadas de los años ochenta y noventa, partiendo de la crisis del modelo económico que va del modelo de sustitución de importaciones a la llegada del neoliberalismo, que surgen nuevas formas de interpretación de las sociedades latinoamericanas.

En el contexto de la reestructuración productiva y las transformaciones en las relaciones entre sindicato y Estado, se producen obras de largo alcance novedosas y analizadas por medio de la confrontación empírica. Dentro del contexto previo, una de las dimensiones más abordadas dentro de los estudios sindicales, ha sido la del vínculo entre los sindicatos y el Estado: el corporativismo. Si bien este concepto ha sido utilizado en México para referirse a la relación entre Estado y sindicatos, no puede ser definido exclusivamente a partir de los rasgos que plantea

Schmitter⁵⁸ al corporativismo de Estado. En México autores como De la Garza (1989; 1991), han replanteado el concepto apuntando las diferencias con esta concepción europea, considerando al corporativismo como control⁵⁹ de Estado sobre los sindicatos, resaltando que este control les permitía, tanto a los líderes como a las bases, participar e influir en ciertas dimensiones del Estado (Gatica *et al*,2007: 58).

Bajo esta concepción, la definición de Schmitter⁶⁰ tendría que ser matizada para el caso mexicano, ya que no bastaría con definir al corporativismo como forma de representación o intermediación de intereses. Si bien el corporativismo sindical puede ser definido como una forma de relación entre Estado y sindicatos, con funciones tanto políticas como económico-productivas, también habría que resaltar su particular forma de articulación entre producción y relaciones laborales (De la Garza, 1993: 1).

La especificidad corporativa no implicaría, en este sentido, simplemente intermediación de intereses sino que también conlleva participación, con cierto grado de subordinación en la gobernabilidad,⁶¹ ya sea de manera institucional o informal; por lo que no sólo le haría falta incluir más componentes a la definición original de Schmitter para darle mayor especificidad, sino que también habría que articular la intermediación de intereses históricamente, dentro de un funcionamiento específico de la economía y el correspondiente papel de los sindicatos (De la Garza, 1993, 2001).

⁵⁸ El planteamiento de Schmitter se ha abordado ampliamente en el capítulo de ejes analíticos.

⁵⁹ Existen diferencias marcadas en el mundo académico en cuanto al significado de este *control*, y sobre las articulaciones entre corporación sindical y Estado. Para algunos (Camacho, 1980) el corporativismo mexicano tendría una concepción pasiva al buscar fragmentar a las clases sociales, controlarlas y supeditarlas organizativa y políticamente al Estado, en donde los sindicatos son concebidos como entes pasivos subordinado al Estado y carente de representación de sus bases. Pero existe otra visión contraria (De la Garza, 1994; Bizberg, 1983), que plantea a los sindicatos como activos, con cierto grado de representación y de control de sus bases, lo que les permite mantener una intermediación de intereses con el Estado (Leyva y Rodríguez, 2006: 186). Para otros autores (Córdova, s/f), el corporativismo mexicano sería reducido al abordaje como órgano de partido más que de Estado, estableciendo sus funciones al nivel del sistema político electoral. Sin embargo, el problema radica en explicar las causas fundamentales de dominación y de poder (De la Garza, 1991).

⁶⁰ Habrá que señalar que Schmitter considera que el corporativismo es compatible con regímenes diversos y su importancia radica en: 1) Pone el acento en las sociedades formales de representación; en la existencia y legitimidad de intereses diferentes y conflictivos; 2) El papel creciente de las burocracias de las organizaciones y la disminución de la representación partidaria y territorial; 3) La extensión del campo de la política y la interpretación entre lo público y lo privado (De la Garza, 1991: 240).

⁶¹ Aunque esta subordinación no signifique ausencia de negociación, de representatividad, ni de beneficios en algunas coyunturas para los trabajadores (De la Garza, 2003c: 1).

Si bien la concepción localista del corporativismo mexicano puede presentar ciertas características del corporativismo europeo, como sería el propio monopolio de la representación, depositado en un número limitado de asociaciones⁶² y donde la corporación sindical se puede considerar monopólica de la representación al ser reconocida y protegida por el Estado; tendríamos que añadirles también ciertas especificidades, como en este caso sería el hecho de que no sólo representa al control estatal sobre los trabajadores sino que también, representa una articulación de las corporaciones al funcionamiento del Estado (De la Garza, 1991).

En suma, la previa concepción de corporativismo tendría que ser replanteada, en primer lugar, porque siguen pesando mucho las especificidades nacionales; en segundo lugar, porque el corporativismo en México también es una forma particular de articulación entre producción y relaciones laborales, en donde éstas últimas, al nivel de las empresas, se subordinan a las políticas estatales y en gran parte se resuelven en este nivel y; en tercer lugar, porque el anterior concepto puede resultar limitado en estructuras de partido, como la del PRI que creó una serie de instituciones para canalizar la lucha de clases (De la Garza, 1991) y (De la Garza, 2003c).⁶³

Dentro de las especificidades nacionales que debe considerar el estudio del corporativismo local, podemos enunciar que tradicionalmente, en México, la representación corporativa se ha dado de forma vertical y poco democrática; las dirigencias sindicales han contado con cierto nivel de influencia en la gestión de la fuerza de trabajo, consumada a través de pactos políticos; y, la relación corporativa siempre ha sido asimétrica en su relación con los estados y el empresariado (De la Garza, 1991).

Lo que, además, no deja de representar una influencia que sesga los espacios en los cuales se articulan las relaciones entre la corporación sindical y el Estado, así como a sus resultados. El primer espacio en que se articulan las relaciones entre corporación sindical y Estado se refiere a la gestión del sistema político, a través de la movilización controlada de los sindicatos en apoyo al partido del Estado con sus consecuentes pugnas por el reparto de los puestos de representación entre corporaciones. El segundo se refiere a la reproducción pública de la fuerza de trabajo, a través de la representación o la influencia corporativa en la gestión de beneficios sociales

⁶² Monopolio asociado a restricciones gubernamentales deliberadas para la creación o el reconocimiento jurídico de organizaciones, por ejemplo, obreras o campesinas, por ejemplo (De la Garza, 1991: 241).

⁶³ Los sindicatos vieron truncado su desarrollo autónomo al influir en el reparto del gasto social y en el logro de subsidios diversos, ya que se vieron obligados a apoyar políticamente al partido de Estado (Gatica *et al*, 2007: 58).

particularistas o generales para los trabajadores. Y, el tercero, se refiere a la propia gestión económica del Estado, a través de instituciones con representación formal de las corporaciones (De la Garza, 1991: 243).

En cuanto a la forma particular de articulación entre producción y relaciones laborales, podemos señalar: primero que, la corporación sindical, a pesar de ser un mediador entre el capital y el trabajo, no cuenta con canales democráticos de participación que le permitan transmitir plenamente las demandas obreras, lo que provoca una mediación vertical y centralizada de las cúpulas sindicales; en segundo lugar que, en cuanto a la organización del trabajo, si bien no existe una tendencia unívoca, los empresarios y el Estado generalmente han contado con el apoyo significativo de los sindicatos corporativos; y, en tercer lugar, en cuanto a la regulación de las relaciones laborales, las organizaciones sindicales no se han mostrado interesadas, incluso reticentes, a asuntos como el de la flexibilización laboral (Leyva y Rodríguez, 2006) y (De la Garza, 1989).

La posición sindical ante el contexto flexibilizador

Es este apartado nos parece necesario abordar la forma que los sindicatos corporativos han asumido el entorno flexibilizador y de esta manera entender las acciones que ha tomado el SITATYR, ya sea en favor o en contra de las decisiones tomadas por Televisa. Es particularmente interesante para nosotros la forma en que el sindicato va haciendo suyos los procesos encargados de flexibilizar, al grado que pareciera reproducirlos por sí mismo.

A partir de la década de los años ochenta, el corporativismo tradicional entra en crisis al dejar de ser funcional al nuevo modelo neoliberal. En donde se plantea que la rigidez de las relaciones laborales es la principal causante de altos costos en el trabajo; por lo que por medio de la modernización tecnológica y la flexibilización laboral se busca obtener la competitividad internacional. Asimismo, la transición hacia los nuevos modelos económicos y políticos, presionan al sindicalismo a coadyuvar, no sólo en la consecución de la muy mentada competitividad, sino también de la productividad y la calidad. Lo que, adicionalmente, provoca una redefinición de las relaciones laborales y, primordialmente, de los vínculos políticos de los sindicatos.⁶⁴

⁶⁴ Algunas de las presiones más fuertes que viven los sindicatos en cuanto a su redefinición, son los reclamos de los trabajadores sobre los salarios deteriorados, debido principalmente a la incorporación de un salario controlable por los empresarios; otro reclamo, entre otros fenómenos laborales, es el de la falta de empleo,

En suma, los principales cambios vividos en esta época, al nivel político-económico, nos permiten enmarcar el contexto de la posición sindical ante los procesos de flexibilización experimentados en el país. De entre ellos, De la Garza (1992) destaca los siguientes: a) La crisis del Estado Social, que llevó a la drástica reducción del impacto de los pactos corporativos y a la disminución de la influencia sindical en la gestión de relaciones industriales; b) La reestructuración productiva, que combina una revolución tecnológica con otra organizacional y que impacta a las relaciones laborales en las empresas;⁶⁵ d) La transformación de la estructura del mercado de trabajo y las ocupaciones; e) La globalización de las economías y de las empresas, que vuelven más difíciles luchas sindicales nacionales (De la Garza, 1992: 10-11).

Ante las modificaciones en las relaciones laborales, promovidas por la flexibilización y la reestructuración productiva, el comportamiento de la corporación sindical ha evolucionado en diferentes sentidos, aunque no existe un patrón preciso de respuesta sindical. En general, entre los problemas que ha enfrentado esta corporación ante su nuevo contexto, encontramos: la eliminación de reglamentaciones que le deban cierto poder legal a los sindicatos en cuanto a decisiones relativas al trabajo; la máxima flexibilidad contractual en el uso de la fuerza de trabajo; y la disminución de los costos laborales con el predominio de la flexibilidad externa contra la interna y limitación de prestaciones económicas (De la Garza, 1991) y (Leyva y Rodríguez, 2006).

A partir de la década de los años ochenta, el corporativismo tradicional entra en crisis al dejar de ser funcional al nuevo modelo neoliberal. En donde se plantea que la rigidez de las relaciones laborales es la principal causante de altos costos en el trabajo; por lo que por medio de la modernización tecnológica y la flexibilización laboral se busca obtener la competitividad internacional. Asimismo, la transición hacia los nuevos modelos económicos y políticos, presionan al sindicalismo a coadyuvar, no sólo en la consecución de la muy mentada competitividad, sino

donde el desempleo y el subempleo se combinaron con un crecimiento del sector informal de la economía, ante la ausencia de una estrategia conjunta entre Estado y empresarios para asimilar el mercado de trabajo que le quedaba excedido (Leyva y Rodríguez, 2006: 185). Como podemos observar, el mercado de trabajo, es un mercado no liberado por el Estado, en lo salarial, en el empleo, en las relaciones laborales o sindicales; las presiones de las políticas de ajuste que privilegian el combate a la inflación y el estímulo a la inversión productiva han determinado esta continuidad del corporativismo y del control estatal sobre el trabajo (De la Garza, 1993: 6).

⁶⁵ Que incluye métodos y organización del trabajo, así como la estructura organizacional de las empresas (donde intervienen el uso de eventuales, uso de subcontratistas, definición de personal de confianza, movilidad interna, polivalencia, compactación de tabuladores, eliminación del escalafón ciego, mayor capacidad de la empresa para reajustar personal de base, etcétera (De la Garza, 1992: 4-5).

también de la productividad y la calidad. Lo que, adicionalmente, provoca una redefinición de las relaciones laborales y, primordialmente, de los vínculos políticos de los sindicatos.⁶⁶

Ante la apertura del mercado y la globalización económica, la reestructuración económica y productiva ocurrida en este periodo provoca acciones y relaciones controversiales en las empresas, el Estado y los sindicatos. En primer lugar encontramos el cambio de orientación del mercado objetivo de las empresas, pasando del mercado nacional al internacional, por lo que son estas empresas las que, en primera instancia, promueven el cambio en las relaciones laborales y no el Estado, aunque un poco más adelante contarán con todo su apoyo. El Estado, por su parte, con la introducción del proyecto neoliberal vive una transición que lo lleva de ser un Estado regulador de la economía, y procurador de la acumulación del capital, a un Estado coadyuvante en las decisiones privadas de inversión; tomando una postura que muestra al corporativismo como responsable de la baja productividad y como obstáculo para la flexibilización del trabajo (De la Garza, 1991; 1993; 1997). Por último, bajo los cambios de una economía en proceso acelerado de globalización, los sindicatos corporativos mostraron su debilidad e inoperancia, tanto para los trabajadores como para el nuevo modelo de desarrollo económico (Gatica *et al*, 2007) y (Medina, 2003).⁶⁷

El intento de reestructuración de la economía, sustentado por el Estado con la premisa de elevar la productividad y atraer la inversión capitalista, puso en boga la “necesidad” de la flexibilización del trabajo como elemento de “modernidad” y como parte de la ideología neoliberal de dejar actuar libremente a las leyes del mercado.

Esta vinculación de la modernidad y la flexibilidad del trabajo observó en principalmente en dos vías, que con la consecuente modificación de los contratos colectivos afectaron la estructura del

⁶⁶ Algunas de las presiones más fuertes que viven los sindicatos en cuanto a su redefinición, son los reclamos de los trabajadores sobre los salarios deteriorados, debido principalmente a la incorporación de un salario controlable por los empresarios; otro reclamo, entre otros fenómenos laborales, es el de la falta de empleo, donde el desempleo y el subempleo se combinaron con un crecimiento del sector informal de la economía, ante la ausencia de una estrategia conjunta entre Estado y empresarios para asimilar el mercado de trabajo que le quedaba excedido (Leyva y Rodríguez, 2006: 185). Como podemos observar, el mercado de trabajo, es un mercado no liberado por el Estado, en lo salarial, en el empleo, en las relaciones laborales o sindicales; las presiones de las políticas de ajuste que privilegian el combate a la inflación y el estímulo a la inversión productiva han determinado esta continuidad del corporativismo y del control estatal sobre el trabajo (De la Garza, 1993: 6).

⁶⁷ A este momento Leyva (2005) lo caracteriza como de transición inicial, en donde para el autor lo evidente es la elaboración de nuevos proyectos de economía y sociedad que supone la crisis del modelo sustitutivo en lo económico y del control corporativo en lo político (Leyva *et al*, 2005: 266).

sindicato corporativo:⁶⁸ la primera, se refiere a la organización productiva en relación con la flexibilización de los puestos de trabajo, en donde la modernización se obtenía no sólo a través de la tecnología, sino además por medio de la polivalencia y multifuncionalidad de los trabajadores; la segunda, se refiere a la flexibilización de los salarios y a la estabilidad de los trabajos, en donde la modernización se vinculaba con el aumento o disminución en el número de trabajadores y su tiempo de trabajo de acuerdo a los requerimientos de las empresas (Medina, 2003).

Cabe señalar que los sindicatos y sus trabajadores, no vivieron estos procesos de reestructuración económica y productiva en la posición de meros observadores, o quedándose siempre al margen de su diseño. Por lo contrario, si bien la perspectiva neoliberal tendió a encasillar a los sindicatos como obstáculo para la productividad, en algunos casos también actuaron como facilitadores, en la medida en que establecieron convenios para la producción, en cuyo caso esta disposición para la colaboración les permitió una mayor injerencia en los procesos de la empresa (Trejo, 1990) y (Medina, 2003).

Frente a las modificaciones en las relaciones laborales, promovidas por la flexibilización y la reestructuración productiva, el comportamiento de la corporación sindical ha evolucionado en diferentes sentidos, aunque no existe un patrón preciso de respuesta sindical. En general, entre los problemas que ha enfrentado esta corporación ante su nuevo contexto, encontramos: la eliminación de reglamentaciones que le deban cierto poder legal a los sindicatos en cuanto a decisiones relativas al trabajo; la máxima flexibilidad contractual en el uso de la fuerza de trabajo; y la disminución de los costos laborales con el predominio de la flexibilidad externa contra la interna y limitación de prestaciones económicas (De la Garza, 1991) y (Leyva y Rodríguez, 2006).

Sindicatos y Estado

El sindicalismo mexicano se acopló a este nuevo proyecto económico del Estado, que poco se preocupaba por las condiciones laborales de los trabajadores, y que por diferentes causas lo dirigía hacia una fuerte crisis. Algunas de estas causas fueron, en primer lugar, que los sindicatos contaron con un número menor de representados y se enfrentan a la disminución en su capacidad

⁶⁸ Esto es comprensible ya que la legitimidad del corporativismo sindical había descansado tradicionalmente en su capacidad para gestionar el empleo, la permanencia del mismo y la estabilidad y ascenso escalafonario en los puestos de trabajo, como se contempla en la mayoría de los contratos colectivos de décadas anteriores (Medina, 2003: 58). Lo que para el sindicalismo significó una reducción en su campo de influencia en el proceso laboral, cedido libremente a los afanes modernizadores, que en principio, no llevó a un examen crítico de parte de los sindicatos corporativos (Leyva *et al*, 2005: 267).

de negociación al aumentar también significativamente el desempleo y el número de trabajadores eventuales en el país; en segundo lugar, que los sindicatos ven restringida su capacidad de ejercer el derecho de huelga; en tercer lugar, que la noción del salario mínimo se debilita institucionalmente; en cuarto lugar, se modifican numerosos contratos colectivos; en quinto lugar, que se perdieron posiciones tradicionales de poder del sector obrero dentro del poder legislativo; en sexto lugar, que el Estado se decidió a manejar el proyecto económico de manera unilateral, sin que los sindicatos pudieran participar en su elaboración, perdiendo los sindicatos la capacidad de negociación que tradicionalmente habían mantenido con el Estado, dejando éste de ser mediador en los problemas suscitados entre el capital y el trabajo (Medina, 2003).

En suma, el Estado hablaba en su nuevo discurso de liberar a la sociedad civil y a las relaciones laborales de su tutela, conminando a los sindicatos a entrar en una nueva fase de relaciones laborales. Lo que repercutiría fuertemente en el debilitamiento de su fuerza política, al limitar su capacidad de mediación entre el trabajo y el capital, y al limitar su intervención en el establecimiento de la política social del Estado (De la Garza, 1993) y (Medina, 2003).⁶⁹

El debilitamiento vivido por los sindicatos los llevó a enfrentar las acciones flexibilizadoras desde diferentes posturas, mismas que son sintetizadas por De la Garza (1992; 1993) en tres grandes corrientes:

- El corporativo o tradicional oficial. Que busca seguir accionando al nivel de las cúpulas estatales. Con su dependencia de la política estatal, ha adoptado dos estrategias.
 - La primera, que es mayoritaria, consistente en no oponerse a la flexibilización, y en el mejor de los casos a buscar que se respete la Ley Federal del Trabajo.
 - La segunda corresponde a la corriente neocorporativa de la FESEBES, y algunos sectores de la CTM, la CROC y el SNTE; consistente en elaborar una propuesta negociada entre sindicato y empresa, sin dejar de ser el sindicato interlocutor activo en la flexibilización.

⁶⁹ El Estado iba pasando de la estatización a las privatizaciones; controlaba la inflación con base a la sujeción de las demandas de aumento salarial de los sindicatos; otorgaba todas las facilidades a la inversión privada y extranjera; intentaba reducir los gastos sociales institucionales; planteaba el acoplamiento de la legislación laboral a las exigencias de los empresarios y de la competencia internacional (Medina, 2003: 46).

- El independiente. Que responde abruptamente ante cualquier provocación. También ha adoptado dos posiciones.
 - La más común ha sido la de oponerse, seguida, en general, de derrotas.
 - La segunda, es la de intentar ser interlocutor en posibles reorganizaciones del trabajo y del contrato colectivo de la empresa.
- El blanco o neocorporativo oficial. Que intenta aprovechar el interés empresarial por la productividad como espacio de negociación, que sin abandonar la tutela estatal, puede sustituir la dependencia estatal por la de la empresa y que ha seguido en su tradición histórica de sometimiento a las políticas de las empresas.

Para efectos de esta investigación, nos centraremos en el estudio neocorporativo oficial. Las características de este tipo de sindicatos las podemos dividir en los siguientes rubros:

1) Por nivel de subordinación. Se caracteriza por una dependencia elevada al ordenamiento estatal, sin embargo más allá de una subordinación al gobierno, presenta una alta subordinación o dependencia hacia la gerencia. Por medio de una política laboral de entendimiento con las empresas que cuentan, mayoritariamente, con la legitimación de los trabajadores, estas libremente pueden hacer transformaciones tecnológicas, organizacionales o en las relaciones laborales. Debido a su alta dependencia con la gerencia, bajo esta modalidad los dirigentes sindicales no requieren de una preparación específica en la gestión de mano de obra o de negociación de la productividad.

2) Por nivel de control. Cuenta con un nivel de control alto a medio, con un nivel de contratación colectiva mínima y unilateralidad laboral. Este tipo de sindicato permite controlar el descontento de los trabajadores, canalizando ocasionalmente algunas de sus demandas, pero facilitándoles a la gerencia *el hacer* unilateral en el proceso de trabajo.

3) Por nivel de flexibilidad. Cuenta con un nivel de flexibilidad alto, sus contratos suelen ser flexibles, con derechos y prestaciones en los mínimos de la ley, existen una alta rotación interna, largas jornadas de trabajo generalmente adaptadas a las necesidades de la producción, la subcontratación y los contratos eventuales son permitidos.

4) Por nivel de democracia. Cuenta con una escasa o nula democracia, con controles, institucionales e informales, que limitan la alternancia de dirigencias y que funcionan más como vigilantes de los trabajadores, sus procesos de elección y de toma de decisiones son rigurosamente vigilados, sujetos al paternalismo empresarial, y que su monopolio de representación llega a estar garantizado por la ley del trabajo y apoyado por el Estado (De la Garza, 1992, 1997, 2002), (Quintero, 2005) y (López, 2007).

Las cúpulas sindicales oficiales utilizaron sobre todo su influencia como copartícipes de un pacto político más que burocrático para presionar, influir en la gestión particular o general de la fuerza de trabajo. Sin embargo, habría que reconocer que esta coparticipación en los asuntos estatales de las dirigencias sindicales o de las corporaciones siempre fue asimétrica con respecto al aparato estatal e incluso en comparación con el empresariado, dándose una subordinación de la gestión pública de la fuerza de trabajo con respecto a la marcha general de Estado. Además, la representación corporativa se dio en forma cupular, verticalista y poco democrática (De la Garza, 1991: 244).

Sindicatos y empresa

Como ya hemos establecido previamente, las estrategias empresariales se caracterizaron por sus prácticas flexibilizadoras que contaron con el amparo del Estado para ser más competitivas. Es un nuevo tipo de relación entre sindicato y empresa se establece principalmente en el ámbito de la producción y la productividad, donde la flexibilidad traspasó las diversas formas de reestructuración productiva, entendida por la gerencia en dos sentidos; el primero, como desregularización del trabajo y, el segundo, como nuevas formas de organización del mismo. (De la Garza, 1991, 1993, 1997) y (De la Garza, en Barros, Hurtado, *et al.* 1992: 266).

Las estrategias empresariales centradas en la flexibilización del trabajo, organizacional y de las relaciones laborales, colocan en la discusión la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas ante las nuevas formas de la competitividad; lo que representa a una problemática estrictamente técnica sino que se puede considerar también política, pues no sólo tiene que ver con la eficiencia de las empresas sino con una nueva forma de relación entre capital y trabajo (Leyva y Rodríguez, 1997: 279). De tal forma que esta relación entre el capital y el trabajo ha venido a desvanecer la jerarquía y exclusividad del Estado en la definición de las relaciones con los sindicatos, interviniendo cada vez más en esta definición las empresas (De la Garza, 1997: 1).

En cuanto a la flexibilización emprendida en México por los actores empresariales, en un primero periodo (1982-1992), De la Garza (1993) la analiza en tres tipos de acuerdo sus objetivos y su relación con los actores sindicales:

a) La flexibilidad neoclásica o salvaje. Es aquella que reduce la flexibilidad a un problema de reducción de costos, en particular de fuerza de trabajo; como libre asignación interna y externa de la fuerza de trabajo en los procesos productivos.

b) Flexibilidad que no presupone la interlocución con los sindicatos. Se trata de gerencias influenciadas por filosofías de calidad, hostiles ante los sindicatos, por lo que este tipo de flexibilización busca reducir su participación al mínimo.

c) Flexibilidad con interlocución con los sindicatos. Este tipo de flexibilidad aparece limitadamente en empresas que cuentan con características como, de gran tamaño, con sindicatos relativamente fuertes, que cuentan con contratos muy formalizados y con cierta bilateralidad, aunque no siempre con actividad democrática (De la Garza, 1993: 4-5).

En síntesis, en este período la flexibilidad del trabajo pasó a ser parte integrante de la nueva doctrina del *management*, se flexibilizaron grandes contratos colectivos dando origen a graves conflictos con los sindicatos. Aunque lo anterior no significó que la mayoría de los contratos colectivos en México hayan sido flexibilizados, probablemente porque una parte importante de los de empresas pequeñas y medianas ya lo eran previamente, y porque las condiciones técnicas y sociales de la producción no siempre aconsejaron a los empresarios el promoverla (De la Garza, 1997: 4).

En un segundo periodo (1992-1994) De la Garza (1997) analiza la acción sindical para la modernización de las empresas, en cuanto a la forma de democracia sindical, entendida como procesos de negociación entre los sindicatos y las gerencias. En este periodo se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad y la Calidad (ANEPC) que contiene en esencia lo más actual de la doctrina de la Calidad Total con reconocimiento de la interlocución sindical en los problemas productivos; asimismo, la CTM inicia una política de firma de acuerdos por productividad con las empresas y giró instrucciones a sus sindicatos para que incluyeran convenios de productividad en sus futuras negociaciones contractuales (De la Garza, 1997) y (De la Garza y Melgoza, 1994).

Un tercer periodo (1994-1997) queda definido por el autor como impasse y posible reestructuración sindical, sucedido en el contexto de la severa crisis económica ocurrida en 1994, ocurren grandes negociaciones como de suscitada entre la CTM y la COPARMEX⁷⁰ "por una nueva cultura laboral";⁷¹ el documento firmado de la negociación establece la importancia de aumentar la competitividad bajo el contexto de la globalización y reconoce los cambios flexibilizadores existentes en los contratos colectivos (De la Garza, 1997) y (De la Garza, 2003).

Leyva y Rodríguez (1997) nos sintetizan las concepciones derivadas de los esfuerzos empresariales y estatales por crear una racionalidad del trabajo basada en la productividad: La primera, se refiere a la productividad como eje articulador del proceso de producción que determina la construcción de un nuevo orden laboral; la segunda, se refiere a la desaparición del conflicto de clases y el reconocimiento de la formación de ambientes armoniosos de trabajo en los que prevalece el consenso y la concertación; la tercera, se refiere a un nuevo orden laboral, en donde la participación de los trabajadores se limita a la gestión de su trabajo, lo que se traduce en una mayor corresponsabilidad en la marcha de la empresa; y por último, se refiere a una nueva forma contractual basada en la negociación individual. Sin embargo, no se acordó de manera específica ningún cambio institucional que pudiera favorecer un nuevo esquema de relaciones laborales, caracterizado por un diálogo permanente entre un sindicato tanto propositivo, como productivo, con una empresa a cargo de una función social (Bensusán, 1997: 322).

En cuanto a un cuarto periodo diversos autores (De la Garza, 2003), (Leyva y Rodríguez, 2006), (Gatica *et al*, 2007) (Leyva, 2005) ubican el cambio de partido en el gobierno del Estado. Los autores coinciden que Vicente Fox llega a la presidencia con una ambigüedad de acción ante el corporativismo sindical. Por un lado, se le vinculó a Fox en su campaña con un anti-corporativismo sindical, ya que el corporativismo era concebido por los panistas como un mal para la economía, la producción y el sistema legal-laboral; y por otro, al llegar al poder pone a la cabeza de la Secretaría del Trabajo a Carlos Abascal ex dirigente de los empresarios y promotor del acuerdo de la Nueva

⁷⁰ El propósito primordial de la COPARMEX en sus negociaciones era pasar de una "flexibilidad corporativa", que supone necesariamente algún tipo de acuerdo con los sindicatos para no cumplir con la ley; a una "flexibilidad legal" que implica una regulación de muy bajo perfil, de manera que no se requiera de complicidad alguna para manejar unilateralmente las relaciones laborales (Bensusán, 1997: 308).

⁷¹ El 13 de agosto de 1996 se firma el Acuerdo de los Principios de la Nueva Cultura Laboral entre las principales organizaciones sindicales oficiales u empresariales. A partir de este acuerdo se pretende la constitución de nuevos valores y ética laborales para incrementar la productividad de las empresas. Por medio de la creación de nuevas subjetividades se pretende transitar de relaciones conflictivas de trabajo a relaciones cooperativas y generadas por consenso (Leyva y Rodríguez, 1997: 297).

Cultura Laboral.⁷² Dicha ambigüedad se clarificó al mostrarse el interés del gobierno federal por la constitución de un nuevo sindicalismo ajeno al corporativismo, donde fueran desarticulados aquellos que previamente habían fortalecido al poder político. En suma, se intentaría la creación de un sindicalismo cristiano, que devela la búsqueda de un encubrimiento a la crisis del trabajo.

Si bien, todas las transformaciones vividas por las transiciones políticas y económicas del Estado, han afectado continuamente al corporativismo, no han podido eliminarlo, y aunque se hayan restringido o desaparecido algunos espacios de acción sindical también han emergido otros nuevos (De la Garza, 1994:25). Al contrario de las expectativas del gobierno en turno, el corporativismo demostró ser resistente al cambio, en algunos casos acercándose a la democracia y en otros convirtiéndose en fiel defensor de las reformas estructurales que causaron un gran empobrecimiento de los trabajadores (Leyva y Rodríguez, 2006: 82).

La polémica sobre el futuro del sindicalismo corporativo nos hace pensar en las posiciones que los sindicatos adoptan frente a los cambios estructurales provenientes del Estado y las empresas, pero también, en las relaciones que se originan por estos con diversos actores que no necesariamente quedan reducidos al empleador y el sindicato.

Sindicato y bases

Como ya hemos visto previamente los sindicatos corporativos poco se han interesado por los problemas de la productividad debido a que su espacio privilegiado era el de las negociaciones con el Estado; por lo que asumieron, cuando mucho, una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, en contra del despido, de la intensificación del trabajo, protegiendo el ascenso por antigüedad (De la Garza, 1997: 4).

Son diversas las forma en que las reestructuraciones, económica y productiva, han afectado a los sindicatos y sus bases. Pero, en general, podemos referirnos un enfrentamiento entre el tradicional y nuevo funcionamiento del sindicato corporativo, así como de sus nuevos vínculos; ya

⁷² La corriente Abascal proporciona, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la de derecha cristiana en lo laboral, mismo que antepone a la existencia de obreros y patrones con intereses diferenciados, el concepto de esencia humana inmutable por ser de carácter espiritual, esencia y dignidad humana versus conflicto de intereses. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar sino como una persona a reivindicar en su dignidad, sin embargo, esta ideología naufraga frente al principio de realidad de modelos de producción basados en la intensificación del trabajo y el bajo salario (De la Garza, 2003: 22).

que los cambios se pueden observar desde las grandes modificaciones al nivel de políticas laborales, hasta en las propias formas de relacionarse entre los trabajadores y sus sindicatos. Lo que da como resultado que, además de afrontar una fuerte tensión por la batalla entre los objetivos provenientes de los actores empresariales y sindicales, los trabajadores vivan una aguda inestabilidad en cuanto a sus condiciones laborales (De la Garza, 1991) y (De la Garza, 1993).

Además, tendríamos que considerar que sindicatos vinculados estrechamente con el ordenamiento de la gerencia, como es el caso del sindicalismo blanco, no cumplen con su objetivo como organización sindical en la procuración de condiciones laborales óptimas para el trabajador. Lo que se traduce también en una pasividad de las dirigencias sindicales, provocando ausencia de movilizaciones, tanto dentro como fuera del espacio laboral, o de signos de cambio por parte de los trabajadores. Este hecho para algunos autores (Othón y Méndez, 2007) significaría que las políticas de ajuste, además de afectar económicamente, han conseguido en cierta medida depurar, disciplinar y “docilizar” a las nuevas generaciones de trabajadores, ya que por medio del despido de trabajadores más antiguos, no sólo se pierde a los trabajadores más caros, también a los más combativos. Lo mismo ocurre con la relocalización y el desempleo, con la creación de nuevas ocupaciones y subocupaciones, que tienden a convertir a los antiguos trabajadores en “patrones de sí mismos”. A pesar de ello, el movimiento obrero, y las organizaciones sindicales mexicanas, no suelen cuestionar la falta de democracia en sus organizaciones, situación que ha reforzado las ligas corporativas que los atan a los empresarios, los partidos políticos y el Estado (Othón y Méndez, 2007).

El recorrido sobre el corporativismo en México nos permite establecer las características específicas de un sindicato corporativo como el que agremia a los extras de la televisión, el caso del SITATYR. En donde las alianzas corporativas entre las estructuras del Estado, las empresas y las dirigencias estatales facilitan la conformación de simulaciones laborales y contractuales que conllevan al extra a trabajar en condiciones altamente precarizadas. Asimismo las transformaciones que han vivido los sindicatos corporativos mexicanos, en la relación dirigencias-base, más que ejercer el poder poniendo en juego su capacidad de representación o gestión se mantiene y ejerce el control acudiendo más a sus recursos coercitivos o, como en el caso que nos ocupa, invadiendo espacios de gestión propiamente gerenciales o del empleador.

II. Caracterización del trabajo del extra

Algunas generalidades de su trabajo

El trabajo de extra cuenta con características particulares que lo ubican dentro de lo que en esta investigación llamamos “los otros trabajos”, que son trabajos atípicos que como trabajadores eventuales, de servicios, con producción de símbolos, o en los cuales diversos agentes se involucran durante la realización de su trabajo. Además de otras características como son la no-subordinación a un único patrón, la contratación por obra o tiempo determinado, la no especificación contractual de las jornadas laborales o de sus condiciones de trabajo, la propia inexistencia de un contrato escrito, horarios extendidos, trabajo riesgoso y desprotegido, etc.

Bajo esta perspectiva, el trabajo es en primera instancia, una forma de interacción entre los hombres, con objetos materiales y simbólicos, por lo que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados;⁷³ en segundo lugar, una actividad que no se puede reducir sólo a su fase objetiva o subjetiva, ni tampoco a las actividades físicas o mentales, ya que si bien la fase subjetiva del trabajo conlleva conocimiento, también involucra en diferentes grados, sentimientos, formas de razonamiento, valores, etc. (De la Garza, 2001, 2006, 2007) y (De la Garza *et al.*, 2009b).

Si bien existen diferentes sindicatos que tiene la posibilidad de agremiar a los extras como son el SITATYR (Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana), el STyM (Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales, de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana) y el STIC (Sindicato de trabajadores de la industria cinematográfica); estos sindicatos no sólo son de difícil acceso, sino que acceder a ellos sólo es posible con calidad de eventual. Actualmente, el SITATYR declara una población flotante aproximada de 800 agremiados, en su Sección 11 de extras. Mientras el STyM, señala tener en su rama a 35 extras bajo la categoría de eventuales, pero que son considerados de base, y una población flotante de 2000 extras transitorios. En cuanto al STIC bajo sus estatutos conserva la posibilidad de agremiar a los extras sin que lo haga en la práctica.

⁷³ Considerando que la actividad productiva cara a cara sigue existiendo pero que no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales (De la Garza, 2001, 2002).

Ahora bien, el extra no se escapa a la fuerte tendencia a la subcontratación prevaleciente en México, sus formas de contratación y condiciones de trabajo no sólo son una forma de flexibilidad laboral sino que nos muestran un esquema de subcontratación muy particular, llevado a cabo muchas veces por las llamadas “empresas fantasma” o “empresas hotel” que aparecen, y desaparecen con diferentes nombres y que, difícilmente, se rigen por regulación legal alguna o responden a obligaciones fiscales: estas son, las llamadas, agencias de contratación de extras o de castings. Sirven como mediadoras entre las productoras y los extras, el trabajo que ofrecen es esporádico, y contratan a los extras, bajo dos escenarios.

En el primero y mejor escenario, lo contratan bajo esquemas conocidos como “honorarios” o como prestadores de servicios profesionales independientes bajo el régimen de salarios asimilados, especificado en el Artículo 84 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).⁷⁴ Aquí, tenemos que subrayar el hecho de que sindicatos como el SITATYR, de acuerdo con sus propias declaraciones, también le solicitan a los extras, para su ingreso y correspondiente pago, estén dados de alta ante la Secretaría de Hacienda bajo el régimen de honorarios asimilados a sueldos. Esto implica, partiendo de la negación al Artículo 110⁷⁵ de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), considerar sus ingresos como provenientes de una actividad de servicios personales independientes, que son todas aquellas remuneraciones que no son salarios o prestaciones derivadas de una relación laboral. Sin embargo, debemos resaltar que bajo la anterior premisa, si un patrón niega la existencia de una relación laboral con un trabajador, argumentando que éste

⁷⁴ Art. 84 LISR señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneraciones que deriven de servicios cuyos ingresos no están considerados en el Capítulo I de este Título".

⁷⁵ Art. 110 LISR, señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral". La diferencia entre que un ingreso percibido por una persona física se considere "Honorario" (LISR, Título IV, Capítulo II) queda asentada sobre el hecho de que la prestación del servicio sea independiente y no subordinada. Por su parte, el Art. 20 LFT, especifica que entiende por relación de trabajo "...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.". Por lo anterior, si una persona física presta a otra, física o moral, un trabajo sin estar sujeta a las condiciones de ésta y sin percibir un ingreso denominado "salario", entonces no habrá subordinación y por tanto no existe una relación de trabajo.

fue un prestador de servicios profesionales, y no un trabajador subordinado, será el mismo patrón quien tendrá la carga de probar este hecho.⁷⁶

El segundo, y peor escenario, utilizado por las agencias de contratación es aquel en el que no existe documentación probatoria de por medio, y si la hay, son simulaciones de contratos donde se establecen obligaciones y renuncia de derechos por parte de los extras pero ninguna obligación por parte de las agencias. Estos documentos, se les exige a los extras que los firmen en blanco, sin que se señale la cantidad que se les ha prometido como pago y sin que se les entregue una copia firmada por ambas partes. Bajo este esquema, el procedimiento de cobro consiste, generalmente, en que los extras regresen a la agencia de contratación, semanas después de haber trabajado, y, considerando que todavía exista la agencia, presentar un pequeño papel que se les entregó el día de la grabación, en forma de contra-recibo, y que sólo mediante él, tendrán derecho a cobrar. Algunas veces, el pago es también al corte y en efectivo.

Los extras cobrarán, según lo que refieren, entre 150 y 350 pesos por jornada de trabajo y por dicha cantidad, bajo los términos generalmente no negociables de su contratante, éste último tendrá el “derecho” a utilizar los servicios de los extras la cantidad de horas que él considere necesarias, y que los extras refiere, han llegado a ser hasta 24 horas de trabajo; sobra mencionar que sin pago de horas extras. Los extras subcontractados, no tienen seguridad social, ni prestaciones, como vacaciones o aguinaldo, no generan antigüedad, y, difícilmente, tienen forma de demostrar una relación laboral, ya que se les pagan en efectivo, sin ningún comprobante fiscal.

En este punto, tendríamos también que resaltar, el papel de las productoras que, por medio de estos intermediarios, evaden muchas de sus responsabilidades, sobre todo en materia laboral y fiscal. El ahorro, es cuantioso para ambas partes, ya que la población flotante de extras, que trabajan para agencias de contratación, si bien es incierta y poco documentada, diversas fuentes la ubican, entre los 10,000 y los 30,000 extras, sólo en la Ciudad de México.⁷⁷ Misma población que, en su mayoría, no recibe ninguna prestación, con excepción de los extras agremiados al SITATYR que tienen derecho a alimentos, a un tabulador que considera horas extras y a transporte

⁷⁶ Amparo directo 9046/84, 5 de junio de 1985.

⁷⁷ En entrevista para la Jornada en 1998 los extras participantes en la creación de la cooperativa apoyada por el PAS-PSD declararon ser entre 20mil y 30mil extras. Sin embargo, reunidos en el lugar el periodista Arturo Cruz Bárcenas no contó a más de 40 extras.

nocturno; no así, a seguridad social, ni a otras prestaciones como aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones, etc.

En esta investigación, particularmente estudiaremos a los extras agremiados al SITATYR, debido a que nos permiten encontrar en su análisis, características sustanciales que nos acercan a nuestro problema de estudio, aunque también resaltamos algunas características de las agencias por su vínculo con Televisa al ser contratadas por ésta y con SITATYR al ser avaladas por este sindicato. Asimismo, encontramos pertinente su enfoque dentro una concepción ampliada de trabajo que implica un objeto de trabajo que puede ser material, de producción simbólica con una actividad laboral que no sólo supone lo físico y lo intelectual sino más bien, las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad, y un producto cuya existencia implique un carácter objetivo y subjetivo (De la Garza, 2007).

Sobre su definición

Durante nuestra investigación documental, resultó complejo ubicar una definición en México sobre el trabajo del extra. Si bien en otras partes del mundo consideran una conceptualización amplia y detallada en cuanto a sus funciones por intervención, caracterización y habilidades, en nuestro país sólo la encontramos en el reglamento de trabajo del SITATYR. Capítulos más adelante analizaremos los documentos internos del sindicato, pero aquí adelantaremos que no existe mayor especificación de su proceso de trabajo, ni sobre su propia ocupación. Lo anterior, en el sentido de que no existe una definición de los extras que muestre a detalle sus funciones, las cuales se relacionarían en un momento dado con el tabulador que los sitúa en un rango de pago y con la defensa que el sindicato podría hacer de sus derechos.

Este reglamento interno de trabajo define al extra como: “aquella persona que participa en una película, representación teatral, espectáculo o grabación televisiva sin texto alguno, sólo para ambientar la escena”. A pesar de que el sindicato cuenta con esta caracterización, en esta investigación encontramos que uno de los principales problemas de los trabajadores extras es la indefinición o poca precisión de su actividad. La definición imprecisa, y tan abierta a la interpretación, con la que ha trabajado el sindicato ha facilitado una mala interpretación de su trabajo. Esto debido a que los extras cuentan con una flexibilidad funcional en la que igual pueden “hacer” de actores que de modelos, sumándole la exclusión expresa que hace de ellos la Ley Federal de Derechos de Autor, lo que ha dado como resultado que al extra se le pueda ocupar

para cualquier actividad en el ámbito actoral sin que se le equiparen las condiciones de trabajo que le corresponden.⁷⁸

En otras partes del mundo, existen mejores definiciones del trabajo del extra, tal es el caso de EEUU, en donde se les reconoce a los extras como intérpretes, actores de segundo plano, que generalmente no cuentan con una participación hablada, cantada o bailada, y que se encuentran situados en el fondo de la escena con la finalidad de ambientarla. Bajo esta definición los extras igual pueden participar en una película, en programa de televisión, en teatro, en un musical, o en producciones de ballet y ópera. Los extras son conocidos bajo diferentes nombres de acuerdo al tipo de representación en la que participen, por ejemplo en el cine los extras son llamados *background action*, *background performers* o, simplemente *background*. En el teatro, los extras son conocidos como *supernumeraries* o *comparsas*. En televisión son llamados *supporting actors* o actores de soporte. En ópera y ballet son conocidos como extras o *supers*.

En cuanto a la propia definición del extra, encontramos en esta investigación que la mayoría de ellos se consideran actores de segundo plano, que son capaces de representar pequeñas acciones y actuaciones, que cuentan con el vestuario propio para casi cualquier escena, y que saben seguir las indicaciones de propias de una grabación o filmación.⁷⁹ A pesar de que en su mayoría no cuentan con estudios de actuación, se consideran expertos desarrollando su actividad, cualidad que han obtenido durante el desempeño laboral. Asimismo, consideran una cualidad más que deben tener los extras para desarrollar su trabajo, el tener altamente desarrolladas la capacidad de resiliencia, vista como un conjunto de habilidades con las cuales se puede enfrentar cualquier situación adversa. En sus palabras los extras son “extra-terrestres”, capaces de soportar condiciones de trabajo extremas, como jornadas laborales de más de doce horas, en donde no se les provee de alimentos o éstos se encuentran en mal estado, sin instalaciones sanitarias, ni lugares propios para cambiarse su vestuario o descansar. Los extras están orgullosos de ser extras. No así del trato discriminado que se les da, ni de las condiciones de trabajo a las que se les somete, cuestiones que abordaremos más adelante.

⁷⁸ Por ejemplo, se le puede ocupar como modelo principal de un comercial y pagársele como extra, ya que sus condiciones laborales corresponden a la definición establecida de extra, no a la actividad misma que haya desarrollado.

⁷⁹ La diferencia entre filmación y grabación se refiere al tipo de soporte utilizado, si es en formato de cine se le conoce como filmación y si es en televisión se le conoce como grabación.

Características	Los otros trabajos (Trabajo no clásico)	El trabajo del extra
	No necesariamente asalariados	Son considerados trabajadores eventuales a los que se les paga por medio del régimen conocido como honorarios.
	Involucra a otros agentes que no necesariamente compran o venden fuerza de trabajo pero influyen en la forma de trabajar de otros, incluyendo clientes e instituciones laborales	Diversos agentes se involucran durante el trabajo del extra, como sería el dueño de una cadena de farmacias que le ha comprado publicidad a Televisa. Aquí habría que diferenciar entre el cliente que es el que paga la publicidad y el usuario que consume el servicio, el espectador.
	Prevé al sector de los servicios	El trabajo del extra no se relaciona con el trabajo industrial o de manufactura.
	Contempla la presencia de la producción inmaterial y meramente de símbolos	El trabajo del extra lo consideramos material debido al medio que le da soporte. Para su reproducción por decisión de Televisa, a través del formato de televisión (cinta, película, etc.) o para su reproducción por medio de su venta al público, por ejemplo en un DVD, para que el usuario decida cuándo verlo. Aunque también en últimas fechas el usuario puede descargar la programación que desee por medio de Internet o Televisión <i>On Demand</i> .
	No es posible siempre separar el producto de las fases de producción, de la circulación y del consumo	El trabajo de extra cuenta con la singularidad de no poder encontrar claramente la diferenciación entre la producción y la reproducción. Aunque es grabada en una locación o un foro la transmisión de su trabajo puede suceder en cualquier momento en que la empresa lo decida pero de acuerdo a la preferencia del cliente.
	Contempla aspectos objetivos pero también subjetivos como los emocionales, valorativos, estéticos y de razonamiento cotidianos	En el trabajo del extra, participan aspectos subjetivos, que van desde su contratación, la realización de su trabajo, etc.
	La especificidad de cada trabajo no proviene del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación del proceso de producir en estructuras sociales amplias con estructuras impregnadas de significados	La especificidad de este trabajo no proviene exclusivamente de la actividad que se lleva a cabo, como el hecho de simular y ambientar una escena, sino de la interacción que tiene con los agentes involucrados en los procesos de producción en estructuras como las del Sindicato y Televisa que no los determinan pero sí los afectan.

Cuadro de elaboración propia con información de De Garza (2008).

Sobre la subjetividad del trabajo del extra:

El ingreso de la mayoría de los extras a este trabajo lo encontramos relacionado por una situación de desempleo previo. Los extras refieren que después de largas temporadas buscando empleo, amistades o familiares les facilitaron el ingreso al trabajo de extra. Lo que se relaciona con el hecho, que veremos más adelante, de que para agremiarse en el SITATYR es necesario ser recomendado por alguien cercano al sindicato. La “elección” de trabajo, es entonces “forzada” en el sentido de no encontrar otra opción de sobrevivencia. Es “temporal”, ya que la mayoría de ellos manifiesta que pensó en desempeñar este trabajo hasta conseguir otro relacionado con su trabajo anterior. Es “oportuna”, ya que permite sobrevivir al desempleo y contar con tiempo para buscar otra forma de obtener ingresos. Y, por último, es “acertada”, ya que muchos de ellos encontraron

en el trabajo de extras su “vocación” actoral, o simplemente el trabajo “ideal” que les permite combinar el glamur de la televisión con el tiempo libre suficiente para desarrollar otras actividades.

En un marco de desempleo agudo resalta el hecho de que los extras continúan manteniendo largos periodos de desempleo, a pesar de la aparente ocupación. Esto se debe a que los extras cuentan con trabajo contadas veces al mes. Sin embargo, a pesar del escenario previamente señalado, prevalece en su búsqueda por mantenerse en el oficio de extra; aunque la propia experiencia laboral cotidiana le señale que su “elección” laboral no es precisamente una respuesta eficaz para resolver sus exigencias económicas. Por lo que consideramos que esta elección podría no ser esencialmente de orden económico, podría estar acotada también por componentes subjetivos o culturales de los trabajadores. Lo que parecería relacionarse con en el hecho contrastante de que los extras viven en la paradoja de haber optado por emplearse en un oficio que casi siempre los mantiene en el desempleo.

Dentro de los componentes subjetivos por los cuales el extra decide su permanencia en el trabajo de extra radica en el glamur en el que desempeña su trabajo, entendido como la fascinación provocada por el espejismo de la fama, el dinero y el poder que algunos personajes del medio artístico han logrado. El glamur los viste de personajes creados por los escritores, pero también por los creados por ellos, aquellos a los que les llega la “oportunidad” de representar un papel y después saltar a la fama. Muchos de ellos relatan historias de personajes famosos en el ámbito de la actuación, los cuales comenzaron como extras. Pero para obtener hay que sufrir, para alcanzar hay que perseverar, por lo que los extras asumen la actitud resiliente como heroica, al mismo tiempo que disfrutan de las luces, las historias creadas que les permiten participar de la fantasía, con lo cual el trabajo es concebido por ellos como “diversión”, como un “juego” pero que también es dinero “fácil”, aunque en la realidad no lo sea tanto. Esta predisposición a sufrir para-obtener resulta reveladora cuando analizamos las condiciones de trabajo a las que son sometidos los extras, ya que tanto el sindicato, como la empresa, parecen aprovecharse de esta situación de *seducción* para mantener a los extras en sus filas, con a penas algunos disidentes.

El reconocimiento hacia su trabajo, como desempeño artístico, también los motiva a permanecer en este trabajo y a buscar el perfeccionamiento en su trabajo por medio de la experiencia.

Durante el trabajo de campo, muchos de los trabajadores hicieron referencia al hecho de haber sido comparados con actores, también refirieron que en ocasiones tanto técnicos, como directores, productores o, incluso, los mismos actores del elenco, los han llegado a felicitar por hacer una escena “con mejor desempeño que aquellos que han estudiado actuación”. Este orgullo no sólo radica en el hecho de tener la capacidad de realizar este trabajo actoral, sino también por el hecho mismo de que el director se haya “fijado” en ellos para actuar o realizar acciones en primer plano sin haber estudiado actuación. Aunque esto, no represente para ellos más que el reconocimiento verbal, porque ni en el orden económico o curricular represente un beneficio para ellos. Al respecto nos comenta una trabajadora extra agremiada al sindicato: “me hablan los de SITATYR y me dicen –te vamos a dar un personaje secundario- y a mí se me hizo divertido porque a mí ‘extra’ me dijeron que es el ‘relleno’ nada más y cuando me dicen esto me pregunto -por qué me escogieron a mí si soy un relleno más”.

Otro componente subjetivo, que favorece la permanencia de los extras en su trabajo, es la noción que ellos tienen de “libertad”. Una constante encontrada en estos trabajadores es que la mayoría de ellos tuvo previamente un empleo como oficinista, en un lugar cerrado y con jornadas de trabajo estándar. Sin embargo, el primer acercamiento al trabajo de extra les hace concebir la fantasía de que son “libres” para hacer en su tiempo libre lo que les plazca y considerando que como máximo encontramos que los extras trabajan en el oficio cinco veces al mes, éstos cuentan con al menos veinticinco días para realizar las actividades que deseen. Por lo que una vez comenzada la actividad de extra estos trabajadores no estarán dispuestos a regresar al tipo de trabajo de oficina. Aunque tengan que recurrir a diversas estrategias de sobrevivencia para no volver a sus antiguos empleos, que van desde el apoyo familiar para su manutención, de padres o hijos dependiendo de la edad del trabajador, la venta de diversos productos, los oficios varios o la gestoría.

Sobre sus condiciones de trabajo

En México el principal sindicato de actores (ANDA), no agremia, ni reconoce como actores a los extras, aunque en la práctica muchos de ellos hagan trabajo actoral. Sin embargo, diversos sindicatos de actores en el mundo han decidido a agremiarlos optando por dejar de llamarlos extras. La mayoría de las principales producciones televisivas y cinematográficas en EEUU, por ejemplo, caen en la jurisdicción de la Screen Actors Guild (SAG) o de la *American Federation of Television and Radio Artists* (AFTRA) quienes los protegen y les garantizan las mismas condiciones

de trabajo que a los actores con roles hablados.⁸⁰ Entre 1946 y 1992, los extras del cine y la televisión fueron representados por la Screen Extras Guild (SEG), la cual fue disuelta y reincorporada dentro de la SAG en 1992. Para su agremiación se decidió utilizar el nombre de *background actor*, “actor de segundo plano” o de ambiente.

Las condiciones de trabajo en las que los extras trabajan en EEUU son muy distintas a las condiciones que estos trabajadores enfrentan en México. Esta diferenciación proviene principalmente de la acción tangible del sindicato, el cual no da cabida a tratos secretos con las empresas ni a simulaciones contractuales, sus procesos son estandarizados y su documentación abierta a los interesados, en donde se plasman tan claramente los procedimientos de su proceso de trabajo, que no deja lugar a dudas o a interpretaciones amañadas.

Dentro de las condiciones de trabajo que les garantiza la organización SAG a sus agremiados, en comparación con el SITATYR, encontramos que: 1) Ambos sindicatos contemplan el pago por tabulador, sin embargo la SAG establece una diferenciación entre “tipos” de extras que permite un pago justo y no da lugar a interpretaciones que faciliten la defraudación al extra en su pago, como ocurre con el SITATYR. 2) En ambos se contempla una jornada laboral de ocho horas, pagada por medio de un tabulador, el cual presenta una variación aproximada del 500%. Esto puede deberse a diferentes circunstancias, como el nivel de vida en aquel país o las altas ganancias de su industria. Sin embargo, también puede estar relacionado con el papel que la SAG se ha encargado de darle el sindicato, procurando el respeto a esta labor, que dentro de la industria de cualquier país es tan necesaria como la de los actores de primer plano. 3) Los contratos colectivos de estos sindicatos promueven, y e intentan garantizar, la no-contratación de personal no agremiado a sus organización. En México, esta situación es ficticia ya que en nuestra investigación de campo encontramos que el sindicato promueve abiertamente las prácticas de contratación de personal no agremiado al SITATYR. Podemos inferir que se debe a que SITATYR es un sindicato subordinado a los intereses de Televisa, por lo que no cuestiona en absoluto las decisiones que la empresa toma, aún cuando abiertamente ésta devalúa la presencia sindical ante sus agremiados, quienes ante la falta de empatía y de procuración del bienestar del trabajador ha dejado de confiar en su sindicato, viéndolo muchas veces como un obstáculo para la procuración de su bienestar o, viéndolo simplemente, como una organización sin vida, que existe sólo para hacer el “trabajo sucio” de contratarlos, con las consecuencias que esto representa en la evasión de

⁸⁰ En Inglaterra su equivalente es llamada *Equity*.

responsabilidades legales de Televisa. Sin embargo, a pesar de que el sindicato lo promueve Televisa, esta empresa puede abaratar aún más sus costos por medio de la simulación contractual de la subcontratación por medio de agencias, en donde la precariedad de las condiciones laborales se agudiza, disminuyendo drásticamente los costos de Televisa. En el mejor de los casos, para el sindicato, se le paga una cuota de tránsito por contratar a personal no agremiado y en el peor, el sindicato ni siquiera de entera de que Televisa ha contratado a trabajadores sin contemplar las condiciones estipuladas en el contrato colectivo de trabajo. 4) Siguiendo con el tema de la contratación, en EEUU la SAG no es la encargada de la contratación de los extras, sólo de la procuración del cumplimiento de sus condiciones laborales. Lo contrario ocurre con el SITATYR, quien es el encargado de proveer de extras a Televisa y a sus clientes, siendo el sindicato la única figura que representa la contratación, la asignación de trabajo y la separación de la fuente laboral. 5) La contratación de extras no afiliados a la SAG en EEUU, si bien no les garantiza a estos todos los beneficios de la agremiación, si les garantiza los derechos básicos contemplados por la asociación, incluyendo el pago mínimo por jornada laboral. Situación que no se presenta en México, ya que los extras no agremiados no cuentan con un tabulador mínimo de pago por jornada, ni se contempla las horas máximas trabajadas. Los contratos se hacen a discreción de la agencia de contratación de extras, sin que aparentemente exista ninguna entidad que los regule. 6) En ambos casos, el criterio de asignación de papeles corre a cargo de la producción, generalmente la selección está basada en “perfiles” que deben de cumplir. Entre los requisitos de contratación, difícilmente se contempla que los extras cuenten con experiencia. Su reputación la ganan con base en la habilidad para seguir instrucciones, incluyendo el tipo de vestuario que se les pide y la puntualidad en su trabajo. En el caso mexicano, el sindicato hace la primera selección de los extras, al menos elige a los que se presentarán a trabajar con las diversas producciones, aunque la asignación de papeles corre por cuenta de estas últimas. También puede darse el caso en el que el sindicato sólo los reúna para realizar el *casting*, o prueba, en el que Televisa, o alguno de sus clientes o patrocinadores, elegirían al extra. Esta prueba no es pagada, aun cuando pueda representar muchas horas, o hasta días, invertidos por el trabajador. 7) En ambos casos el trabajo siempre es como eventual, difícilmente existen contratos por tiempo indeterminado.

Comparativo entre las condiciones de trabajo de los sindicatos

SAG	SITATYR
Los extras de la SAG son pagados bajo un tabulador.	Los extras son pagados por un tabulador.
El pago mínimo por una jornada de trabajo de ocho horas fluctúa entre un rango de 130 a 309 dólares.	El pago mínimo por jornada de ocho horas va de 150 a 500 pesos.
Se protege su contratación por medio de la SAG (los productores si bien tienen permitido contratar extras no afiliados al sindicato, después de haber realizado pruebas a cierto número de intérpretes <i>performers</i> , pueden contratar a cierto número de trabajadores no afiliados).	Por contrato Televisa no podría contratar a extras que no fueran agremiados del SITATYR a menos que no encontrara el personal que requiere y bajo el conocimiento del sindicato.
El sindicato no es el que contrata a los extras, para eso existen una serie de agencias que se especializan en ofrecerles trabajo.	El sindicato es el principal contratante de los extras, no sólo funge como el organismo que “procura” el bienestar del trabajador sino que también es la figura más cercana al “contratante”.
Los extras no afiliados al sindicato reciben el pago mínimo contemplado para los extras en SAG. ⁸¹	Los extras no afiliados no reciben ninguna prestación señalada en el contrato colectivo de trabajo de los extras afiliados al SITATYR.
El criterio de reparto de papeles depende de la producción, los directores de <i>casting</i> buscan “looks” o apariencias específicas que contribuyan a crear el ambiente buscado para la producción, también pueden ser buscados extras que tengan ciertas habilidades necesarias para la escena, como saber patinar o bailar, adicionalmente, como extra es necesario contar con su propio vestuario para la grabación.	En el caso del SITATYR, los extras son seleccionados en base a estereotipos, los productores le piden al sindicato determinado número de trabajadores que cumplan con ciertas características. Durante la grabación el criterio de reparto de papeles también corre a cargo de la producción.
La duración del empleo de un extra depende en gran parte de las necesidades del director y de la escena misma.	La duración del empleo depende de los requisitos de las producciones.

Cuadro de elaboración propia con información SITATYR y SAG.

⁸¹ Fuera de la jurisdicción del sindicato, el pago a los extras se hace a discreción de los productores.

En ambos casos el extra es considerado como un trabajador eventual. El extra en EEUU puede conseguir papeles por un día o dos, otros por largos periodos como los llamados *core extras* o extras principales, que son requeridos para escenificar algunos papeles que se representan durante todo el rodaje de una película. En México, a la mayor estabilidad a la que puede aspirar el extra del SITAYR es la que se refiere a lo que ellos conocen como “continuidad”, que es cuando el extra aparece en varias escenas de la misma situación. Un ejemplo de esto puede ser una boda, en la que el extra aparece como invitado tanto en la iglesia como en la fiesta.

Como ya hemos señalado previamente en algunas ocasiones el extra desempeña el trabajo del actor. Sin embargo, a pesar de que existe una diferenciación salarial entre los actores agremiados en la ANDA y los extras agremiados en el SITAYR, existen arreglos para que los extras tomen el papel del actor durante la producción para pagarle menos al trabajador. El extra puede llegar a tener líneas habladas sin pagarle el tabulador de actor; mencionan que en ocasiones si hay algún diálogo con *chícharo*⁸² y micrófono se les paga setenta pesos extra, más su tabulador, pero que no se compara con el tabulador del actor.

Sobre los sueldos y salarios de los extras agremiados al SITAYR, se encuentran regulados en el contrato colectivo de trabajo, establecidos por medio de tabuladores que contemplan ocho horas de trabajo y una diferenciación de los extras según su tipo:

- Extra normal, que se refiere a aquel requerido por la producción como gente del conjunto sin alguna característica física en especial, con un máximo de dos cambios de vestuario habitual.
- Extras especial, es aquel requerido con mejor presencia física, tanto de vestuario (hasta tres cambios), como de personalidad.
- Modelo, cuando son requeridos con características físicas muy especiales.
- Niños, recién nacidos y modelos.
- Niños extra especial, de uno a seis años de edad promedio.
- Niños extra normal, de siete a trece años de edad promedio.
- Extras con diálogo (SITAYR, 2009).

Aunque en la práctica el tabulador se sintetiza en bajo, medio y alto, según nos refiere el encargado de capacitación de SITAYR: “el alto es de gente con características especiales, puede

⁸² Que es el apuntador que usan los actores y que les sirve para repetir el diálogo que se les dicta.

ser rubio con ojos azules, tipo modelo, es una gente que va ganar más que los demás, a algunos les puedes parecer como discriminatorio pero Televisa es una empresa que vende imagen (...), pero en general se ocupa al extra de tabulador medio, que es aquel que no requiere características especiales y gana aproximadamente 333 pesos, y es el más común porque ya logramos desaparecer el tabulador bajo que está en contrato, pero con base en negociaciones hemos logrado desaparecerlo, porque ciento setenta y tantos pesos ni para el pasaje alcanza”.

A cambio de este tabulador los trabajadores eventuales deberán, de acuerdo a su contrato colectivo de trabajo, proporcionar “sus servicios a la empresa con toda eficiencia y dedicación necesarias sin que por ello tengan derecho a recibir otra percepción especial, distinta a la que señalan los tabuladores”. Dentro de las condiciones que se establecen es el pago especial por día trabajado en domingo, en la que recibirán una prima adicional consistente en el 65% sobre el salario del día y, en cuanto a las horas de trabajo extraordinarias contempla que aquellas que no excedan de nueve horas a la semana se pagarán a salario doble y la prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagarán a salario triple.

En el mismo contrato se aclara que los salarios son pagados en moneda nacional y que se efectuarán “en horas hábiles de trabajo en la caja de la empresa o a través de depósito en la cuenta bancaria que para tal efecto designe el trabajador eventual”, sin embargo, en ningún momento se mencionan los periodos de pago, lo que le da amplio rango de decisión a la empresa, ya que no se encuentra considerado en el contrato y al sindicato parece no importarles la falta de especificación. En nuestra investigación de campo encontramos que al extra se le paga con una periodicidad aproximada de un mes, aunque este pago es muy variable porque depende del presupuesto de cada producción, el pago es por unidad de trabajo aunque puede englobar diversos “llamados”. El extra tiene que llamar periódicamente a las oficinas de Televisa encargadas de los pagos para saber si el suyo ya fue liberado, o bien, en un tablero pueden acceder a la información en donde encuentran su número de folio y la información sobre los pagos correspondientes. En caso de que algún extra tenga problema con sus pagos, sólo puede acudir al sindicato para su aclaración ya que ellos son los que llevan el registro, o lista de asistencia, de los llamados a los que asistieron los extras. Los pagos, como ya mencionamos previamente, son hechos bajo el esquema de salarios asimilados a sueldos, lo que le resta al trabajador cualquier posibilidad de que el empleador le proporcione beneficios laborales como seguridad social, derecho a la vivienda, aguinaldo, etc.

Durante la presente investigación encontramos que para los extras representa un problema serio el que no se les dé derecho a la seguridad social. En capítulos más adelante profundizaremos sobre ello, pero aquí adelantaremos que los trabajadores extras sólo cuentan con un servicio médico, tipo enfermería, del cual pueden hacer uso siempre y cuando se encuentren en llamado dentro de las instalaciones de Televisa y que sólo se les receta para el momento sin darle seguimiento a su problema de salud. Lo mismo ocurre en caso de accidente, se les lleva a un hospital cercano y se atiende la emergencia sin costo para el trabajador, pero saliendo del hospital los extras tienen que hacerse cargo de las secuelas o posibles complicaciones del accidente.

Sin embargo, en voz del sindicato, para éste representa una preocupación real apoyar en servicios de salud a los extras, pero a los trabajadores, bajo la misma perspectiva del sindicato, pareciera no interesarles tanto. Si bien han implementado programas, por medio de intercambios con los proveedores de los servicios, como “*Check up’s*” de salud, la respuesta del gremio no fue la que esperaban, a pesar de que declaran haber puesto una circular, sólo asistieron dos personas a solicitar el servicio. Sin embargo, los miembros del sindicato refieren continuar con su labor de buscarles un beneficio en salud a sus agremiados buscando convenios con laboratorios de radio diagnóstico, los cuales ofrezcan descuentos en estudios de laboratorio y gabinete. Además, refieren que en el Comité General existe ya un proyecto en el que se plantea ingresarlos al seguro popular.

Otra especificidad de su trabajo, la cual influye en gran medida las condiciones de trabajo de los extras radica en la realización de controles remotos. En los casos en los que la empresa lleve a cabo *controles remotos* o locaciones fuera de la Ciudad, se establece dentro de su contrato colectivo de trabajo que “los gastos de transportación, hospedaje de primera, alimentación y todo lo necesario para que él o los trabajadores eventuales cubran sus necesidades, serán hechas por cuenta exclusiva de la empresa”. Aunque de acuerdo a lo que encontramos en el trabajo den campo, esto no sucede así, y no porque no se le pague lo previamente señalado al trabajador extra agremiado al sindicato, sino porque en la práctica lo que ocurre es que se contratan agencias para que subcontraten a extras en la propia localidad donde se llevará a cabo la grabación.

Los extras mencionan que Televisa, o cualquier agencia de contratación de extras y modelos, contrata a la gente directamente en dicha ciudad, corren la voz de que se van a necesitar extras y de que será en dicha localidad en donde se contratarán. De esa manera, la empresa se ahorra la

transportación, hospedaje y todo lo convenido en el contrato colectivo de trabajo, ya que los extras por sus propios medios se trasladan y se hospedan, generalmente, compartiendo la habitación con varios compañeros, todo bajo el riesgo de no ser contratados. Pero también puede ser que se contrate a gente local, personas que no tengan ninguna experiencia, y a las que no se les dará ninguna capacitación, sólo participará recibiendo las indicaciones específicas por parte de la producción en el momento de la grabación. Tal es el caso de la telenovela de Televisa “Soy tu dueña” que se graba en Nopala, Hidalgo en donde mayoritariamente se ocupan a los locales como extras. Lo que nos muestra que esta modalidad de contratación viene a deteriorar aún más los términos de contratación y el ingreso de los extras. Aunque esta situación no es nueva, se ha agudizado en el transcurso de los años.

Cuando las grabaciones se llevan a cabo fuera del foro pero dentro de la Ciudad de México, el contrato colectivo de trabajo contempla el transporte para los extras, en foro o locación, “la empresa se obliga a transportar a los trabajadores eventuales de las instalaciones del sindicato (...) hacia el lugar donde se realiza la grabación y de regreso al mismo domicilio del sindicato o de la empresa en sus instalaciones de San Ángel”, asimismo contempla la posibilidad de que los extras sean citados en la locación en cuyo caso se les cubre una cuota por concepto de ida y regreso de ésta. Asimismo, “la empresa se compromete a proporcionar a las trabajadores eventuales que laboren en horas en las que ya no sea posible hacer uso de los medios normales de transporte, que se considera después de las 23:10 horas, los vehículos necesarios para transportar a estaciones del metro o posterior a las 24 horas, hasta su domicilio, a todos y cada uno de los trabajadores que deban laborar en tales condiciones” también considera una tarifa por transporte en caso de no poder cumplir con esta cláusula por falta de vehículos. Esta situación sólo ocurre con los extras que son parte del sindicato, sin que nadie le otorgue este beneficio a aquellos que llegan por medio de agencia.

En cuanto al derecho de comedor se establece, en el contrato colectivo de trabajo, el compromiso de la empresa a otorgar los alimentos a los extras, ya sea en grabación en foro o en locación. Sin embargo, en esta investigación encontramos que el tipo de comida, los tiempos y lugares establecidos para la misma, son de las mayores inconformidades de los extras. Según sus declaraciones, esto se debe en primer lugar a que, con excepción de las cafeterías instaladas en Televisa, la comida es muy poca y de muy mala calidad, tanto que los extras le llaman “cajitas

infelices”,⁸³ incluso refieren haber tenido desde problemas intestinales simples hasta intoxicaciones por la comida en mal estado. En segundo lugar, refieren que los horarios de comida no se encuentran establecidos ya que dependen del tiempo de la producción, y es común esperar largos periodos para recibir alimento. En tercer lugar, una vez que se hace el corte para comida los últimos que comen son los extras, y en muchas ocasiones, tienen que comer los sobrantes de la comida o comida diferenciada para producción y extras. En cuarto lugar, los extras no cuentan con un lugar apropiado para comer por lo que toman sus alimentos en el piso, sobre banquetas o donde pueden.

Los extras refieren que cuando están fuera de las instalaciones de Televisa, e incluso dentro de ellas, no cuentan con camerinos asignados para que los extras hagan su cambio de vestuario. Sin embargo, estos son garantizados por el contrato colectivo de trabajo: “La empresa se obliga a mantener los locales, baños y vestidores, con todos los requisitos que señala el reglamento de Higiene de Trabajo, para uso de los artistas y extras”. Lo que los extras comentan con respecto a estos lugares es que dentro de las instalaciones de Televisa no se les ofrece más que un baño en el que tienen que cambiarse muchas personas a la vez y que no cuentan con un lugar para dejar sus pertenencias. En cuanto a las grabaciones en locaciones la situación se torna peor, de acuerdo con las declaraciones de uno de los extras entrevistados para esta investigación: “muchas veces no hay ni dónde cambiarse de ropa, anteriormente se designaban dos o tres camiones de vestuario, ahora muchas veces tenemos que cambiarnos al aire libre y nos dicen -vete atrás de esos camiones y cámbiate ahí- lo mismo para mujeres y hombres”.

Asimismo los extras refieren que en muchas ocasiones se les colocan baños portátiles y en estos mismos se les pide que se cambien, cuestión que resulta muy complicada por el diminuto tamaño de estos baños y porque no está acondicionado como vestidor, por lo que los extras prefieren cambiarse en la calle con tal de no ensuciar su ropa en los baños públicos. Otra situación que mencionan, al ser contratados por medio de agencia, es que les han llegado a cobrar el uso de los sanitarios y si no quieren usarlos, o no hay disponibles, tienen que buscar un restaurante para cambiarse en el baño.

Lo anterior descrito, representa para los extras una actitud de discriminación por parte del patrón y del sindicato hacia sus trabajadores y agremiados respectivamente. Ya que cuando los extras han

⁸³ En referencia a las cajitas felices de McDonald’s.

preguntado a las producciones por qué sucede esto (por qué comen hasta el último, por qué las sobras o la comida diferenciada, por qué comer en el piso), les contestan que es porque “siempre ha sido así”, lo que ellos atribuyen a una discriminación abierta hacia el extra.⁸⁴ Los extras nos refirieron que la mayoría de las producciones los consideran, de acuerdo a sus propias palabras, “un bote de basura”, “la peste de las producciones”. Algunos de ellos tienen una percepción más severa con respecto a su relación laboral y mencionan que los tratan como “esclavos”. Situación que la empresa no parece tener intenciones de cambiar, ya sea por el desconocimiento o porque no representa un problema para ella. Lo que también hablaría de la posición débil que tiene el sindicato para defender los derechos básicos, como el trato digno al trabajador, y de una ausencia total de voluntad por asumir su papel de defensor de sus representados.

Sobre las relaciones de los extras

El gremio en su relación con Televisa y el sindicato

Como veremos en capítulos más adelante, dentro del SITATYR los extras integran la Sección 11, que se conformó a principios del 2005 propiamente como sección ya que antes era una delegación. Antes de que se agremiaran a los extras al sindicato “pasaron seis años sin que se les diera ningún incremento salarial, al entrar con el sindicato se les otorgó un incremento actualizado al tiempo que no se había dado, se empezaron a establecer las negociaciones, condiciones de contratación colectiva. Por ejemplo, el transporte a veces funcionaba a veces no, la comida cuando querían se les daban. Una vez plasmadas las condiciones de trabajo en el contrato, he visto que ya hay más respeto, ya no abusan de ellos porque que hay un sindicato que los está respaldando. Digamos que sí se ha producido un cambio, ya hay representación legal para los compañeros y eso les garantiza que se respete lo establecido en el contrato colectivo”, nos menciona líder sindical del SITATYR.

Sin embargo para los extras la situación ha sido distinta, para ellos apenas hace pocos años que la Sección cuenta con reconocimiento oficial y coinciden en que antes de que esto ocurriera no contaban con un aumento a sus salarios. Sobre la estructura del sindicato parecen no estar muy enterados, la mayoría reconoce únicamente a un secretario de sección y a un tesorero, por lo que uno de los extras entrevistados nos comenta: “abajo del Comité hay varios delegados de todo tipo, tecnología, acción cívica, etc., los que hacen los llamados son otras personas a las que contrata

⁸⁴ Pero la discriminación para ellos también se da de otras maneras: “también se ve en los castings porque se prefiere al personal extranjero al mexicano”.

SITATYR, que no se preocupan por defendernos, no cuentan hay un establecimiento dentro de Televisa, pero se tiene una casa en Barranca del Muerto en donde atiende el secretario de la sección”. Los extras reconocen cinco reuniones-asambleas que se realizan periódicamente, en donde refieren sólo se discuten temas financieros y algunos otros temas “superficiales” pero no se tocan lo que ellos consideran “las problemáticas importantes del extra”, no hay un seguimiento de las promesas, ni de las demandas de los trabajadores. Los extras consideran que para el sindicato su opinión no es importante y por lo mismo no es tomada en cuenta, se sienten excluidos de cualquier votación en asambleas o reuniones convocadas por el sindicato.

En cuanto a sus principales problemáticas con el sindicato y Televisa, los extras señalan las siguientes:

- Sobre la asignación de trabajo. No existe una regularización de la “preferencia laboral”, para ellos implica un problema el que opten por extras de agencias sobre el personal del sindicato, o que exista una “preferencia” hacia otros extras miembros del SITATYR pero que consideran tienen contrato “VIP”, ya que tienen un trato especial y más trabajo que el resto.⁸⁵ Esta situación los extras se la explican a partir de prácticas de corrupción, que se dan en forma de dádivas al sindicato, en dinero o en especie. Muchos de los extras se explican este favoritismo a partir de “gratificaciones” de índole sexual que reciben los miembros del sindicato por parte de algunos extras.

Si bien esta situación no es comprobable, nos permite vislumbrar el sentimiento que genera en los extras este aparente “favoritismo” que puede no ser otra cosa que la falta de claridad en la forma en que se asigna el trabajo. Para los miembros del sindicato, sin embargo, la asignación de trabajo es muy clara, se lleva un registro de todo lo que se graba en el año, en donde se asientan además los llamados mensuales y las personas que trabajaron en cada producción, asegurándose de que cada extra que labora de manera activa en el sindicato cuente con un promedio de llamados de entre ocho y diez al mes. Sin embargo los extras refieren no contar con más de tres llamados al mes.

- Trato desigual. Los extras refieren que sufren maltrato y trato discriminado, principalmente por parte de la gente de producción y otros trabajadores de Televisa. Como ya

⁸⁵ *VIP (Very Important Person)*, persona muy importante. Es decir que para ellos este tipo de contratos son equiparables con los que tienen aquellas personas socialmente importantes por su fama.

mencionamos previamente, los extras son los últimos que pueden tomar sus alimentos, generalmente la producción les permite comer hasta que todos hayan terminado, comen la comida sobrante o comida “especial” para los extras, no cuentan con un lugar para comer ni con sillas para sentarse mientras esperan para entrar a escena, tampoco cuentan con un lugar adecuado para cambiarse de vestuario y dejar sus pertenencias “podemos cincuenta o cien extras y contar con un solo camerino”.

La gente de la producción se justifica argumentando que no se cuentan con las condiciones de infraestructura necesarias para que los trabajadores puedan comer o sentarse pues son muchos los extras que trabajan en una producción y se necesitaría una inversión muy grande que no podría justificar la producción. Pero más allá de que una producción no se pudiera hacer cargo de los costos de esta infraestructura, Televisa podría hacerlo si el sindicato lo conminara a cumplir no sólo con el reglamento sino con la Ley Federal del Trabajo. Pero el sindicato no hace mucho por cambiar esta situación, incluso cuando ha llegado a haber conflictos porque alguno de los extras manifiesta su inconformidad, el sindicato generalmente le da la razón a la empresa y, más allá de otorgarle su apoyo al trabajador, lo sanciona. Las sanciones a los extras, en la mayoría de los casos, no les son informadas a los trabajadores, éstos las intuyen cuando se les deja de dar llamados, y si le preguntan directamente a la gente del sindicato por su situación laboral, éstos les contestan que en ese momento no hay trabajo, sin ofrecerles mayor explicación.

La subordinación de este sindicato a Televisa puede interpretarse de diferentes maneras, que serán establecidas en los capítulos siguientes, entre ellas puede resaltarse la conveniencia del sindicato de contar con la gratificación de Televisa, lo que convierte a las partes en aliados de negocios, más que contrapartes en función a sus objetivos. Pero esta conveniencia parece llevar a los “líderes” sindicales al extremo de la sumisión y de acatamiento sin que podamos establecer que en todos los casos Televisa, como persona moral, esté enterada de las prácticas que alienta “su” sindicato. Es decir, y sin quitarle responsabilidad a Televisa, a veces pareciera que el sindicato transgrede cualquier reglamentación laboral con tal de agradar a la empresa, aunque a veces ésta ni si quiera se entere del grado de servilismo del sindicato, que incluso, podría llevarla a tener problemas serios con las autoridades laborales, en el caso hipotético de que éstas estuvieran interesadas.

La mayoría de los extras, durante las entrevistas realizadas para esta investigación, mostraron incertidumbre en cuanto a si Televisa estaría enterada de lo que sucede en sus producciones,

refiriendo que cuando se ha dado el caso en que el Presidente del Grupo Televisa, Emilio Azcárraga Jean, ha visitado los foros, las producciones se comportan de manera muy diferente a la habitual, y hasta han llegado a contratar meseros para que repartan canapés a los trabajadores, incluidos los extras.

Televisa juega con un doble discurso en cuanto a la responsabilidad hacia sus trabajadores, por medio de su plan estratégico pregona el buen trato y conducta de sus jefes y directivos hacia la comunidad laboral, lo cual queda ejemplificado en sus valores, entre los que establece los siguientes:

“Credibilidad. Es la confianza que la organización inspira en los empleados, a través de la conducta de sus jefes y directivos. Ésta **se fundamenta en la consistencia entre lo que se dice y lo que se hace.**

Relación humana. Se valora **a través del trato”**.⁸⁶

Mientras que su misión señala:

“Satisfacer las necesidades de entretenimiento e información de nuestras audiencias, cumpliendo a la vez con nuestras exigencias de rentabilidad a través de los más altos estándares de calidad, creatividad, y responsabilidad sociales.

Sabemos que nuestra existencia como empresa depende de ellos, por eso estamos comprometidos con:

Nuestro público

Nuestros clientes

Nuestros accionistas

Nuestros proveedores

Nuestra comunidad laboral

Nuestra sociedad”.⁸⁷

Esa consistencia entre lo que se dice y lo que se hace, de la que hablan sus valores, en la práctica no se cumplen. Pareciera que para Televisa, igual que para el sindicato, existen trabajadores de primera y de segunda. Porque aún suponiendo que estos valores sean cumplidos íntegramente para los trabajadores de planta de Televisa, cuestión que no podemos afirmar porque esta

⁸⁶ Para más información consultar <http://www.televisa.com/quienes/>

⁸⁷ Ídem.

investigación no lo contempla, para los trabajadores de la Sección 11 no se cumplen, sin que a nadie parezca importarle. Televisa no se hace responsable, no sólo de las condiciones de trabajo de los extras, sino tampoco de los malos tratos que éstos pudieran recibir mientras trabajan para Televisa o del incumplimiento de sus contratos o pagos. Sin embargo, la responsabilidad de Televisa, como de cualquier otra empresa, es algo intrínseco a su constitución como persona moral, y como empresa que contrata y mantiene personal a su cargo, y que aún transfiriendo ciertas actividades o procesos a externos bajo esquemas de subcontratación, la ley la considera responsable solidaria del trabajador.

A esto habría que agregar el desconocimiento que hasta hace poco la mayoría de los extras tenían de la existencia del contrato colectivo de trabajo. Por lo que uno de los extras más involucrados en la actividad sindical nos comentó: “Ninguno de los extras tenía conocimiento de que existía un contrato colectivo de trabajo, siendo que al estar en un movimiento sindical debe ser del conocimiento que, para que exista un sindicato, debe haber un contrato colectivo de trabajo porque es el que va a regular la relación patrón-trabajador, nuestros líderes decían que eso no era real, que eso no existía y durante la asamblea se veía el miedo por ver que más de uno de los extras teníamos el contrato colectivo, mismo que ellos no saben de dónde salió,⁸⁸ como a muchos sindicatos, al SITATYR no le conviene que tengamos todo el conocimiento que debemos de tener para no exigir más de lo que a ellos les conviene darnos”.

La falta de apoyo del sindicato a su gremio ha provocado que sus relaciones formales se desvanezcan. Los extras no reconocen, ni como autoridad, ni como líderes, a la gente del sindicato, el mismo extra nos comenta: “ya no sabemos si llamarles líderes, encargados, o de qué forma”, no los ven como aliados, ni como facilitadores para el diálogo, los encuentran como “castigadores”, como aquellas personas que tienen el poder de quitarles su fuente de trabajo.⁸⁹

El gremio en su relación con sus compañeros de trabajo

Como ya hemos establecido previamente, los extras son objeto de injurias y malos tratos, son llamados por sus compañeros de trabajo “la peste de la producción”, “muertos de hambre”, entre otras cosas. Sufren una agresión constante por parte de la gente de producción y en ocasiones de

⁸⁸ El Contrato Colectivo de Trabajo fue presentado por primera vez en una Asamblea del SITATYR por parte de los trabajadores sin que el sindicato se los otorgara. Por tal motivo, refieren los extras fue impactante tanto el sindicato como para los agremiados el tenerlo en mano.

⁸⁹ Lo que podría analizarse también a través de la violencia simbólica de la que son objeto.

los mismos actores. Sobre la producción, nos mencionan los trabajadores extras que son considerados “el frijolito en el arroz”, refieren que la gente de producción se queja de que a los extras les pagan por no hacer nada. Esta situación los extras se la explican a partir de la envidia, en donde unos de los extras entrevistados nos refiere: “a la gente de producción no se les hace equitativo que nosotros ganemos más que ellos por jornada sin que aparentemente hagamos nada, pero ellos no contemplan que nosotros estamos cumpliendo con un perfil, que están explotando nuestra imagen y que estamos cumpliendo además con un vestuario, que estamos haciendo ante cámara lo que ellos no harían, una compleja serie de actitudes que hay que llevar a cabo. Ellos piensan que se nos paga por venir a sentarnos o hacer un *cruce*, y en cambio ellos están jalando cámaras, están jalando equipo, y de ahí vienen las diferencias y las envidias”.

Sobre sus compañeros actores, los extras nos manifiestan que depende de cada persona, que hay actores que son muy amables, pero hay otros que los ven como seres inferiores ya que, de acuerdo a las declaraciones de los extras, los actores creen que son los únicos que estudiaron y que se prepararon, que son los que “tienen que dar todo ante la cámara” y que los extras se pueden conformar con hacer un *roce* nada más, cuestión que para los extras no es real ya que muchos tienen estudios de actuación, aunque nos los tuvieran, según refieren ellos son los que “visten la escena” sin ellos la escena se vería desnuda.

De manera general, interpretamos que el extra recibe un trato despectivo de sus compañeros de trabajo, por diversas causas:

- Porque no entienden que su función es *simular* sin sobresalir, considerando que para los directores de escena no hay mejor extra que el que no se nota.
- Piensan que son flojos porque mientras los otros “trabajan” ellos esperan.
- Creen que se les paga por no hacer nada, porque no hacen trabajo físico pero en su consideración tampoco actúan.
- Porque ni los encargados de la producción, ni el sindicato, ni Televisa en general, les procuran respeto ni los defienden.
- Porque para ellos los extras no son trabajadores pero tampoco “artistas”.
- Porque estorban sus labores, lo cual proviene de no tener un lugar asignado para ellos.

Su relación con las agencias

Aún cuando tratamos en este estudio específicamente a los extras agremiados al SITATYR, nos parece necesario hacer una breve semblanza de su relación con las agencias de contratación de extras, ya que, como se explicó en un principio, muchos de los extras que trabajan para Televisa lo hace ahora por agencia más que por medio del sindicato. En resumen, durante nuestro trabajo de campo encontramos lo siguiente:

- Los extras contratados por medio de agencias ascienden aproximadamente a quince mil, de los cuales unos dos mil tendrán trabajo más o menos constante, entre los que se encuentran actores que ya no encuentran trabajo de su profesión.
- Sobre su forma de contratación refieren que no cuentan con contrato, aunque les hacen firmar documentos en blanco de los que no se les entrega ninguna copia. Generalmente se paga en efectivo, a veces al terminar su trabajo y en otras ocasiones días después del mismo, que puede variar entre dos semanas y hasta varios meses. No les piden ningún requisito ni documentación para ser contratados, en ocasiones sólo buscan “perfiles” específicos.⁹⁰
- Cuando la producción pide como requisito cumplir con dichos perfiles es necesario que el extra se presente a un *casting*, que puede tener varios *call backs*, para ser seleccionado.⁹¹ Los informantes calificados refieren que generalmente el cliente paga estas sesiones de pruebas a las agencias pero éstas no transfieren el pago a los extras.
- Los extras subcontratados no cuentan con un tabulador, refieren que no se les paga ni por proporción ni por porcentajes. Se les ofrecen cantidades cerradas que pueden comprender horas o días de trabajo dependiendo de los requerimientos de la producción. Los informantes calificados señalan que el cliente le paga a las agencias una cantidad por cada extra contratado más la propia comisión por servir de intermediario. Sin embargo, la cantidad que paga el cliente por extra difícilmente será la misma cantidad que se le dé a este último. Refieren que el cliente puede pagar entre mil y mil quinientos pesos por cada extra y a ellos les pagan entre cien y doscientos pesos por día trabajado.

⁹⁰ Se busca que los extras cumplan “tipos” que concuerden con los requerimientos de las producciones. Por ejemplo, una grabación que contemple una escena en la calle de un pueblo del interior del país requerirá de gente que aparente ser de dicho lugar y aparecerá caminando o haciendo tareas escénicas de “situación”.

⁹¹ Los castings son sesiones donde se ponen a prueba a extras, actores, modelos, etc., y se eligen a aquellos que cumplen con ciertos requisitos o habilidades. En ocasiones no se eligen en una sola sesión sino que hay una serie de eliminatorias llamadas *call backs*.

- Los extras refieren que existen alrededor de doscientas agencias de contratación. Las cuales operan de manera similar en cuanto a que contratan por día “se sabe a qué hora se entra pero no a qué hora se sale”. La mayoría no pide recibo de honorarios y cuando lo hace, como gran parte de los extras no cuenta con ellos, se les descuenta un porcentaje a su pago.
- Los *extras* están expuestos a los que ellos llaman “redes de corrupción” o “mafias” formadas por diferentes agencias. Mencionan que existen agencias que tiene una forma “amañada” de operar. Los trabajadores señalan que estas “pseudo-agencias” se instalan en cualquier lugar, instalan líneas telefónicas, reúnen a gente generalmente del “más bajo nivel” por medio del periódico, los intimidan y les piden fotos “profesionales” y como estas personas no cuentan con ellas, estas agencias se las toman y se las venden en aproximadamente cuatrocientos pesos prometiéndole a los extras que van a recuperar su inversión el primer día de trabajo. En este punto los extras refieren que existen dos escenarios: a) Los extras obtienen el trabajo pero es un problema para ellos cobrar ya que difícilmente les responderán a sus llamadas para confirmar el día de pago y corren el riesgo de no cobrar porque muchas agencias aparecen y desaparecen; b) Los extras pagan sus fotografías y nunca les llaman para trabajar.
- En cuanto a las agencias intermediarias, los *extras* señalan los siguientes problemas laborales: A) No existe regulación para las agencias de contratación de extras. B) Los extras no tienen derecho a seguridad social ni otras prestaciones. C) Sufren maltrato y discriminación.⁹² además existe una preferencia por la contratación de extranjeros sin que ésta esté regulada. D) Existe diferenciación en el pago que se otorga a los *extras* y el que se les da a los extranjeros por trabajo igual. E) No existe ninguna garantía para que el *extra* pueda cobrar sus horas trabajadas ya que generalmente sólo cuentan con un papel sin valor legal para que el *extra* pueda cobrar. F) Existe una fuerte represión y represalias para quien se queje de las condiciones de trabajo y por medio del veto se controla a los trabajadores. G) Los extras trabajan sin que se regule su turno ni horario de trabajo; refieren que se les tiene trabajando por más de 12 horas sin comer y que en muchas ocasiones terminan su trabajo a altas horas de la madrugada sin que se les ofrezcan transporte.

⁹² Los informantes calificados hacen una analogía entre su trabajo y el trato de blancas y de esclavos, hablan de abuso sexual y trabajo infantil.

El gremio en su relación con su mismo gremio

Para esta investigación partimos del presupuesto hipotético de solidaridad en el gremio de los extras. Nuestro presupuesto se fundamentaba en la forma en que este grupo había llegado a buscar asesoría de la UAM, ya que en conjunto se habían decidido y organizado, para hablar con nosotros sobre sus condiciones de trabajo, lo que nos hacía pensar en lazos de amistad o que al menos se conocían de una manera profunda. Sin embargo, durante el trabajo de campo se fueron abriendo líneas que mostraron, no sólo que no existían tales lazos fuertes de amistad, sino que algunos de ellos ni siquiera podían considerarse débiles porque eran totalmente inexistentes, o de franca contradicción. Asimismo, fuimos encontrando que la mayoría de los extras no tenían ninguna relación de amistad entre ellos, incluso ni entre los que promovieron la primera reunión con la UAM.

Algunos de ellos habían coincidido en diferentes llamados y habían conversado manifestando su inconformidad con respecto a sus condiciones de trabajo en las agencias de contratación de extras. En realidad, no había una amistad pre-existente. En primer lugar los unió e identificó, el hartazgo hacia sus condiciones de trabajo y su rechazo hacia las agencias de contratación de extras. No así de los sindicatos, cuestión que anotaremos más tarde.

En segundo lugar, algo que aparentemente les movía para reunirse era la conformación de un grupo que fuera a la acción, de una organización, ya fuera sindical, asociación civil, etc., que les permitiera regular sus condiciones de trabajo. Al menos así se mostró en un principio. Sin embargo, conforme la investigación avanzaba se velaban otros intereses, menos solidarios, como fueron muestras de competencia y rivalidad.

El gremio de los extras es muy competido, la oferta sobrepasa por mucho la demanda por lo que entre ellos difícilmente habrá muestras de compañerismo, todo lo contrario. Salvando las excepciones, cuando un extra se entera de una *casting* generalmente se guarda la información y no pasa la voz con sus compañeros. Incluso si a uno de sus compañeros lo favorecen con un diálogo o un primer plano sus comentarios giran alrededor de la injusticia de que sea aquel extra el elegido y no él mismo. La rivalidad es un asunto que surge constantemente durante las entrevistas realizadas a los extras. Los extras parecen no disfrutar del éxito, aunque sea momentáneo, de uno de sus compañeros.

Sus relaciones son volátiles y volubles, un día parecen mantener una relación de amistad con otro extra pero ésta se disuelve ante diversas situaciones: a) Porque uno de ellos obtiene más trabajo que el otro; b) Por conflictos de poder, en donde alguno de ellos tiene una mejor relación con el sindicato, una agencia o, incluso, con Televisa; d) Cuando alguno de ellos se favorece del infortunio de otro; e) Cuando alguno de ellos sirve de informante al sindicato para obtener beneficios individuales; f) Cuando alguno de ellos comienza a tener trabajo de actor y, por conveniencia, prefiere separarse del gremio de los extras para que no lo relacionen con ellos; g) Porque dependiendo de los beneficios que puedan obtener están en favor o en contra de los sindicatos, de las agencias o de Televisa; h) Porque alguno de ellos sigue considerando a la “extreada” como circunstancial o temporal y prefiere mantenerse al margen de los problemas de los extras; l) Porque no encuentra el respaldo de sus compañeros ante una injusticia.

Cuando los extras son sometidos a algunas de las situaciones que previamente hemos señalado, como la falta de alimento o el incumplimiento de algunos de sus derechos laborales o ante el maltrato, el gremio generalmente atomiza la problemática. Si bien toman el problema como una ofensa al gremio, la solución no la encuentran en conjunto. Difícilmente un extra que reclame sus derechos va a encontrar eco en otros extras, incluso éstos refieren que es más fácil que un actor les brinde rasgos de solidaridad que sus pares.

Lo anterior puede deberse a cinco razones. La primera, y más importante, es el miedo a las represalias y a perder el empleo, lo cual los hace parecer apáticos ante estas problemáticas. Nos señala uno de los extras expulsado del sindicato por hablar fuerte sobre el sindicato en la asamblea: “Por no estar bien agremiados y organizados no tenemos ninguna aspiración a que se respeten nuestros derechos laborales, civiles o sindicales. Mientras no estemos bien conformados en una agrupación, aunque las leyes nos deban proteger, no se aplican. Individualmente nadie se atreve a negociar, por miedo a perder el trabajo, pero esto nos está pasando a todos los extras”.

La segunda, es que piensan que al proteger al sindicato obtendrán beneficios que bajo otras formas de contratación no obtendrán. Nos señala uno de los extras que en un principio se manifestó conforme con la relación entre el sindicato y el gremio, hasta que tuvo un altercado con el sindicato debido a un problema de salud y éste último lo expulsó: “Yo no quiero involucrar a SITATYR porque a mí no me ha hecho daño, todos se quejan de él pero ahí están mejor que en cualquier lado, es el único lugar donde sabes que tienes tiempo extra y transporte a tu casa, yo no puedo morder la mano que me ha dado de comer”.

En tercer lugar, es que no existen lazos de amistad entre ellos, los extras son tantos que difícilmente coinciden en un llamado y aunque puedan pasar largas horas juntos esperando entrar a escena no se relacionan entre sí debido a las condiciones en las que aguardan, como puede ser dentro de un foro en donde tienen que guardar silencio la mayoría del tiempo. No se frecuentan fuera del trabajo. Si bien han existido movimientos que han intentado unificar a los trabajadores, refieren los extras que éstos no han provenido de la unión de los trabajadores por la búsqueda de sus derechos, sino de intereses partidistas, en donde ha prevalecido el interés personal al interés de grupo.

En cuarto lugar, muchos de ellos consideran que el trabajo del extra es momentáneo mientras consiguen otro empleo, o no se consideran trabajadores sino “artistas” por lo que ven inadecuado defender sus derechos laborales. Tienen un prejuicio sobre la gente que reclama sus derechos, reproducen los adjetivos que les han impuesto a los extras las producciones llamándolos “revoltosos” y el hecho de no darles su apoyo a sus compañeros les hace guardar su distancia y no ser equiparados con ellos.

En quinto lugar, cuando algún extra ha conseguido llamar la atención de la sociedad, según refieren los extras, generalmente se ha dejado comprar por el sindicato obteniendo beneficios económicos individuales, lo que hace que los extras no crean en sus pares como posibles representantes o compañeros de sus intereses. Uno de los extras con más antigüedad en el sindicato nos comenta: “Hubo un caso en que dos personas cerraron el periférico y llegaron las cámaras de otras televisoras a grabar la protesta de los extras al SITATYR, por lo que el sindicato dialogó con ellos y les ofreció su apoyo para crear una agencia y los extras se callaron y ahora nos dan el mismo trato que todas las agencias.” Por último, encontramos que muchos de los extras buscan la salida a sus problemas capitalizando políticamente sus logros, a expensas de sus propios compañeros y sin correr riesgos.

III. Televisa y su relación con el Estado

Orígenes de la televisión en México: creación y centralización de la industria

Los medios de comunicación han sido ampliamente estudiados en México, en su configuración con la prensa, la radio, el cine y la televisión. Particularmente, para los fines de la presente investigación, nos resulta relevante el estudio de la industria de la televisión mexicana,⁹³ para obtener información que nos ayude a comprender las relaciones estructurales y subjetivas entre el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR), el Estado, la empresa Televisa y las bases del sindicato. A través de los años, la industria de la televisión ha estado estrechamente vinculada con la industria de la radio, por lo que en México, la mayoría de las leyes que rigen la industria de la televisión, también lo hacen para la radio, por lo que en esta sección revisaremos sus vínculos más próximos.⁹⁴

Los orígenes de la televisión comercial en México los podemos ubicar a finales de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, desde mediados de la década de los años treinta, el Ingeniero Guillermo González Camarena, ya comenzaba sus experimentos que desembocarían en la invención de la televisión a color (Fonseca, 2004: 16). Tanto González Camarena, como Rómulo O'Farril y Emilio Azcárraga, quienes en los años cuarenta fueron los primeros particulares en solicitarle al gobierno la concesión⁹⁵ de canales de televisión para su uso comercial, serán personajes cruciales en el crecimiento de la industria de la televisión mexicana.

⁹³ Vinculada con las industrias cultural y del entretenimiento, en donde en general, participan todas aquellas actividades de producción relacionadas con la televisión, la informática, y las tecnologías de información (televisión, Internet, cine, radio, publicaciones diversas, videojuegos, etc.) (Toledo, 2006) y (San Martín, 1995: 98). En donde la particular concepción de Zallo (1988), sobre la industria cultural, nos parece pertinente a nuestra investigación: “un conjunto de ramas y de actividades auxiliares industriales productoras y distribuidas de mercancías con contenidos simbólicos, concebidas por un trabajo creativo, organizadas por un capital que se valoriza y destinadas finalmente a un mercado de consumo, con función de reproducción ideológica y social” (Zallo, 1988: 25).

⁹⁴ En cuanto al nivel de la legislación secundaria, se cuenta con ordenamientos jurídicos que directamente se relacionan con la Radio y la Televisión, a saber: Ley Federal de Radio y Televisión, Ley Federal de Telecomunicaciones, Ley de la Industria Cinematográfica (en lo que se refiere al contenido de las transmisiones en radio y televisión) (Senado de la República, Boletín 35, 2005: 5).

⁹⁵ Con la figura de la concesión el Estado asegura el precepto constitucional de que las ondas electromagnéticas son propiedad original de la nación y los particulares sólo pueden usufructuarlas si el Estado se los permite. El fin lucrativo de los medios no se hizo explícito, y sin embargo fue el que rigió desde el principio a los electrónicos (Toussaint, 1998: 24).

Estos tres personajes hicieron historia en la industria de la televisión mexicana ya que, sin menospreciar sus talentos en cuanto a cuestiones técnicas y de negocios, contaban además con una envidiable relación con el Estado y los gobiernos en turno. Asimismo, González Camarena, además de contar con el apoyo del gobierno que desde Miguel Alemán es privilegiado con tareas como los estudios de los sistemas de televisión al nivel mundial, en coordinación con el Instituto Nacional de Bellas Artes, o como comisionado para elaborar, conjuntamente con la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, las disposiciones legales para la operación de radiodifusoras nacionales;⁹⁶ también cuenta con la preferencia del Sr. Emilio Azcárraga y, en general, de lo que en el futuro se conocería como Televisa S.A., con quienes participó desde sus inicios primero como asesor de Telesistema Mexicano y después asociándose con Azcárraga para instalar Televisión XHGC canal 5 (Ruiz de la Herrán, 2004), (González, 1994), (Fonseca, 2004) y (Fernández, 1999).⁹⁷

La primeras tres concesiones de canales televisivos, otorgadas por el Estado a particulares, ocurrieron en el siguiente orden: la primera fue en 1949, al señor Rómulo O´Farril, bajo las siglas XHTV Canal 4, canal que empieza a hacer transmisiones de prueba en el mes de febrero de 1950, e inicia sus transmisiones regulares con el IV informe de gobierno del presidente Miguel Alemán, posicionándose como la primera televisora de México y América Latina; la segunda concesión, fue la de XEW-TV del canal 2, concesionada a la empresa Televimex, S.A. propiedad del Sr. Emilio Azcárraga; en cuanto a la tercera concesión, correspondiente a XHGC-TV canal 5, fue otorgada al Sr. Guillermo González Camarena (Fonseca, 2004: 16-17) y (González, 1994: 30).

Entre los años de 1954 y 1955 el canal 2 y el canal 5 se fusionan, uniéndoseles un año más tarde el canal 4 para crear la cadena Telesistema Mexicano; fusión que, bajo su concepción, era necesaria debido a que no existía el suficiente mercado para ser peleado y se requería de la creación de una estructura más sólida, benéfica para la industria, y con mayores posibilidades de servicio y expansión (Fonseca, 2004: 17) y (González, 1994: 30).

⁹⁶ A solicitud del entonces presidente de México, Miguel Alemán Valdés, se nombra una comisión a fin de que se encargue de observar y analizar los principales sistemas de televisión que operaban en el mundo (privado y estatal). La comisión fue integrada por Guillermo González Camarena quien junto con el escritor Salvador Novo, viajó por Estados Unidos y Europa con el objetivo de elaborar un informe al presidente que le proporcionara elementos suficientes para tomar decisiones en cuanto a la forma en la que operaría la televisión en México (González, 1994: 29).

⁹⁷ El gobierno de Miguel Alemán resulta decisivo para la expansión y consolidación de esta industria, ya que contó con el apoyo e interés personal del jefe del Ejecutivo (Fernández, 1999: 100).

Para 1965, Telesistema contaba con dos nuevos canales, el 7 y el 9. De esta manera, la televisión mexicana quedó prácticamente monopolizada por el grupo conformado por Telesistema Mexicano hasta el año 1968, cuando el gobierno en turno se decidió a concesionar otros dos canales y faltando solamente un mes para el inicio de los juegos olímpicos, se inauguraron los canales 13 y 8. El Canal 13 fue concesionado a un conocido radiodifusor, mientras el Canal 8, fue otorgado a Fomento de Televisión, que se convirtió en filial del Grupo Monterrey, al ser controlada por Televisión Independiente de México (TIM);⁹⁸ la inauguración oficial de estos dos canales fue la transmisión en vivo del IV Informe de Gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz, el primero de septiembre de 1968 (Sánchez, 1994: 13) y (González, 1994: 30). Lo cual resulta muy representativo, ya que como se estableció previamente, también el canal 4 se inaugura con la transmisión del IV informe de gobierno del presidente Miguel Alemán.

Sin embargo, habría que resaltar también, que la relación entre las concesionarias y el gobierno federal no siempre fue armoniosa. Durante el gobierno de López Mateos, se abrió la posibilidad de utilizar los tiempos de transmisión de las estaciones privadas de la radio y la televisión,⁹⁹ como una forma para obtener cierta compensación por el uso de la propiedad de la Nación, intento que no tuvo éxito para este gobierno (Fonseca, 2004: 19-20). Lo cual significaría que desde los orígenes de esta industria se ha manifestado cierta tensión entre el capital y las estructuras del Estado, lo cual podría explicarse ya que el primero nunca ha terminado de aceptar ni su posición como concesionario ni su obligación de cumplir con sus obligaciones fiscales y legales aplicables.

Para el año de 1968, el gobierno federal nuevamente parece decidido a tomar el control de la radio y televisión, proponiendo un nuevo impuesto del 25% al “importe total de los pagos por los servicios prestados por empresas que funcionen al amparo de concesiones federales para el uso de bienes del dominio directo de la nación cuando la actividad del concesionario esté declarada expresamente de interés público por la ley”, estableciendo como alternativa al pago de este impuesto poner el 49% de sus acciones en fideicomiso en una institución nacional de crédito.

⁹⁸ En 1962 nace en Monterrey la cadena Televisión Independiente de México, empezando transmisiones con el canal 6 local (González, 1994: 30).

⁹⁹ En términos generales lo que el Estado solicitaba de las estaciones era: 1 hora 30 minutos diarios, continuos y discontinuos, para la transmisión de temas educativos, culturales y de orientación social. Y en segundo lugar, la transmisión gratuita de boletines de cualquier autoridad que se relacionaran con la defensa o la seguridad del territorio nacional, la conservación del orden público o con medidas encaminadas a prever o remediar cualquier calamidad pública. Y tercero, encadenarse en todas las estaciones cuando se trate de la transmisión de temas de trascendencia para la nación a juicio de la Secretaría de Gobernación (Fonseca, 2004: 19).

Finalmente, tras la oportuna intervención del CIRT,¹⁰⁰ en contra de estas medidas que perjudicaban directamente sus intereses, se impide que este impuesto llegue a aplicarse; ya que en 1969 Díaz Ordaz decreta una alternativa al impuesto, logrando que las televisoras pusieran a la disposición del Estado el 12.5% de su tiempo diario de transmisión, para que lo usara de acuerdo con sus propios fines (Sánchez, 1991; 1994) y (Espino, 2003: 71).¹⁰¹ Después de todo, como menciona Bohmann (1989) para el gobierno, una televisión que no ejerciera la crítica y que sólo se dedicara a entretener a la población tenía más valor político que económico (Bohmann, 1989: 109).

El gobierno federal también tuvo que enfrentar otra campaña que, si bien no tan poderosa como la encabezada por el CIRT, si tenía la suficiente presencia como para hacer que se volteara la mirada otra vez hacia la industria de la televisión. Para los años setentas, ya con el gobierno de Luis Echeverría, diversos personajes del mundo intelectual, de la política e, incluso, de la pedagogía, denunciaban que la programación de las televisoras iba en contra de los estándares de la educación y con objetivos meramente consumistas, solicitándole drásticamente al gobierno la estatización de esta industria (Espino, 2003), (Fonseca, 2004) y (Sánchez, 1994).

Ante esta presión, los empresarios nuevamente respondieron rápidamente, no sólo por medio del CIRT que se comprometía a mejorar su programación, sino además ampliando sus redes con la finalidad de proteger sus intereses. Para 1972, las cadenas televisivas más importantes del país, Telesistema Mexicano y Televisión Independiente de México, se fusionaron con sus respectivos canales y redes televisivas para crear Televisa, S.A., que empezaría a operar formalmente a partir de 1973 (González, 1994), (Sánchez, 1994), (Espino, 2003) y (Fonseca, 2004). Con la constitución de la empresa Televisa, esta fusión de empresas logró fortalecer su poder y área de influencia

¹⁰⁰ Las empresas privadas de televisión en abierto se agrupan en la Cámara de la Industria de la Radio y la Televisión (CIRT), organización que defiende ante todo la libertad de expresión y es la instancia política de las compañías que negocia con el gobierno y con el Poder Legislativo cuando éstos buscan legislar o establecer políticas relacionadas con los medios masivos (Gómez, 2004: 65).

¹⁰¹ Paradójicamente, cuando en 2002 el presidente Vicente Fox, mediante un decreto (el llamado “decretazo”) anuló el impuesto, el presidente de la Cámara Nacional de Radio y Televisión—y también directivo de Televisa—, Bernardo Gómez, declaró que tal gravamen se los había impuesto Díaz Ordaz “como castigo” por “haber dado voz e imagen a los opositores del gobierno” en 1968 (Sánchez, 1994: 19).

sobre la política nacional, así como sobre la industria de la radio y la televisión (Fonseca, 2004) y (Bohmann, 1989).¹⁰²

La iniciativa privada mostraba, una vez más, su gran habilidad negociadora ante los ataques, tanto en forma de críticas a sus contenidos, como en forma de mayor participación gubernamental en la industria. Las dos empresas que solían competir entre sí cambiaron su estrategia, fortaleciéndose al constituirse en un monopolio privado¹⁰³ y conformando una “nueva fórmula mexicana”, lo que para Sánchez (1994) representaría una nueva forma de división del trabajo entre la iniciativa privada y el gobierno. Esta nueva fórmula se llevó a cabo atacando diferentes objetivos, al nivel de alcances y contenidos de transmisión, pretendiendo darle a la televisión mexicana un carácter de pluralidad, que puede sintetizarse de la siguiente manera: el canal 2 con transmisión nacional, el canal 4 con transmisión local, el canal 5 con transmisión mundial, el canal 8 con retroalimentación nacional, el Canal 11 con contenido educativo, el canal 13 con contenido cultural;¹⁰⁴ sumándole a esto que el 12.5 del tiempo que le corresponde para su uso al Estado, está teóricamente dedicado a las necesidades de comunicación de los gobernantes con la opinión pública (Sánchez, 1994).¹⁰⁵

La amenaza de estatalización de la industria televisiva quedó desvanecida en 1973 al decretarse únicamente un nuevo reglamento referente a la Ley Federal de Radio y Televisión que ya no respondió a las amplias críticas externadas acerca de los contenidos de las emisiones (Bohmann, 1989: 115). Por el contrario, más allá de verse amenazada la iniciativa privada, Televisa recibió el favor gubernamental que le facilitaría la constitución de este monopolio. El gobierno del presidente Echeverría se limitó a establecer una diferenciación entre la televisión estatal y comercial, buscando generar cierta competencia; lo que en la práctica no ocurrió, ya que los

¹⁰² La difusión de la programación comercial, particularmente de Televisa, desde la política de Echeverría fue apoyada y financiada por medio del uso de satélites, contradiciendo de esta manera la crítica estatal (Fonseca, 2004: 22).

¹⁰³ En México, a diferencia de otros países como Estados Unidos, el Estado no realizó regulación alguna para evitar el monopolio, alentando en la práctica el surgimiento del monopolio de Televisa, el cual dejó crecer y desarrollarse hasta convertirse en una empresa transnacional (Toussaint, 1998: 24).

¹⁰⁴ En 1972 el gobierno de Echeverría adquirió el canal 13 con lo que pretendía comenzar una nueva etapa de la televisión mexicana que generara contrapeso a la televisión comercial (Fonseca, 2004: 20-21).

¹⁰⁵ A estos canales, en 1985, se le suma el canal 7 con una cobertura nacional y con transmisión de programación muy similar a la del canal trece, canales que para algunos (Espino, 2003) representaron un contrapeso a la televisión comercial, y que para otros (Bohman, 1989) no representaban gran diferencia, ya que también estaban orientados a contenidos comerciales. Este mismo año se crea IMEVISIÓN, una empresa televisiva dependiente del Instituto Mexicano de Televisión con dos canales nacionales, el 13 y el 7, con 44 y 99 repetidoras respectivamente; así como el 22 de UHF del Distrito Federal, el 8 de Monterrey y el 2 de Chihuahua (con una repetidora en Ciudad Juárez) (Sánchez, 1994: 38), (Sánchez, 1991: 10-11).

canales del Estado tuvieron que aceptar, y seguir, las reglas del sistema comercial establecido por Televisa (Bohmann, 1989: 117) y (Fonseca, 2004: 22).¹⁰⁶

Por su parte, la política de comunicación de la presidencia de José López Portillo no presentó cambios radicales, sin embargo, mostró un marcado favoritismo hacia la política de otorgamiento y prórroga en el sector comercial (Bohmann, 1989: 119). Durante este sexenio, a Televisa se le otorgaron las condiciones necesarias para planear estratégicamente su futuro en las comunicaciones vía satélite, ya que la Secretaría de Gobernación adoptó una posición privilegiada con respecto a la industria de la radio y la televisión con la finalidad de empoderarse de los medios y olvidando la función educativa que éstos deberían tener (Bohmann, 1989: 119) y (Fonseca, 2004: 23).

En cuanto a la incorporación de los medios a la economía global, ésta se llevó a cabo paulatinamente desde la presidencia de Miguel de la Madrid (1982-1988) hasta la de Carlos Salinas de Gortari (1989-1994), cuando se establecieron políticas que limitaban la participación de las estructuras del Estado en la economía, favoreciendo la privatización de la banca, las telecomunicaciones, medios de comunicación, etc., como medida para adecuarse a las exigencias internacionales de “modernización” en sus comunicaciones, finanzas, leyes y sistemas de transporte y poder enfrentar positivamente la deuda externa (Gómez, 2004).¹⁰⁷

El gobierno de Miguel de la Madrid, como ya hemos establecido previamente, comenzó con la apertura del mercado hacia una política económica neoliberal en donde se buscaría el intercambio mercantil mundial dentro de un esquema que tendría como objetivo que las grandes empresas se beneficiaran de la globalización para apropiarse del mercado. Sin embargo, esto ocurre bajo una tendencia al abuso, al monopolio y a la sobreexplotación, dentro de una política destinada a

¹⁰⁶ La simpatía, y creciente coquetería, entre los diferentes gobiernos y la iniciativa privada, que en su momento conformaría Televisa, estableció una relación de privilegios en ambos sentidos. Televisa apoyaba las decisiones gubernamentales, dándole el correspondiente espacio mediático, mientras el gobierno lo favorecía para constituirse en un monopolio poderoso. Toussaint (1998) nos señala algunas de las concesiones que el gobierno le otorgó a Televisa a través de los años: favores fiscales, no regulación y libre establecimiento de sus tarifas de publicidad, siendo el Estado su principal cliente y brindando protección frente a sus competidores (Toussaint, 1998: 108-112).

¹⁰⁷ Como consecuencia de esa crisis, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) exhortaron al gobierno mexicano, encabezado por Miguel de la Madrid, a firmar en 1982, como un primer paso, una carta de intención para adoptar políticas económicas desregulatorias, encaminadas a favorecer a la inversión extranjera y el comercio exterior, así como la privatización de empresas (Gómez, 2004: 56).

asegurar una mayor tasa de ganancia del sector empresarial a costa de un descenso en el precio de la fuerza de trabajo (Lóyzaga, 1997).

Paradójicamente esta política, encabezada por De la Madrid, en lo que se refiere a los medios de comunicación, tendió a fortalecer su papel gubernamental efectuando una reorganización mediante el *Sistema de Comunicación Social del Gobierno Federal*, con el cual se constituyeron en 1983 tres institutos, entidades descentralizadas, dentro de la Dirección de Radio, Televisión y Cinematografía, dedicados a cada uno de estos medios (Sánchez, 1994) y (Merayo, 2009).¹⁰⁸ Hasta este punto quedó descrita la fase de la creación y centralización de la industria, pasemos ahora la fase de la privatización de la misma.

La continuación del proceso de la privatización de la industria

Para Lóyzaga (1997) las modificaciones a la política económica estatal comenzadas en 1983 se dividen en dos etapas. La primera, durante la presidencia de Miguel de la Madrid, en la que se intenta establecer las bases para la “modernidad”, que da inicio a la política privatizadora a través de la desincorporación de las empresas públicas. La segunda, durante el periodo de Salinas de Gortari, en donde el nuevo modelo económico se pone plenamente en marcha, el neoliberalismo da lugar al capitalismo salvaje, logrando mayor concentración de la riqueza en unos cuantos. En conjunto, estas políticas emprendidas para la modernización trajeron consigo fuertes consecuencias para los trabajadores y los sindicatos, entre las que el autor destaca la modificación que de *facto* se dieron en las condiciones de trabajo, despidos de los trabajadores que han puesto de manifiesto el contubernio empresa-sindicato, el recorte del clausulado de los contratos colectivos de trabajo, impedimentos para el registro sindical, etc.

Desde principios de la década de los 1990 la liberalización de la economía y las reformas a las estructuras del Estado estuvieron siendo ajustadas a las exigencias internacionales de “modernización”,¹⁰⁹ a las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, modificado al corporativismo y al intervencionismo tradicionales en un intento de

¹⁰⁸ Pasando los recursos del Estado al instituto respectivo: al Instituto Mexicano de la Radio (IMER), al Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE) y al Instituto Mexicano de Televisión (IMEVISIÓN) (Sánchez, 1994: 38).

¹⁰⁹ Principalmente en sus comunicaciones, finanzas, leyes y sistemas de transporte, para su incrustación en la dinámica del capitalismo global pero estos cambios, políticos y económicos, nunca tuvieron como objetivo primordial proveer a la población de mejores niveles de desarrollo, sino cubrir las necesidades de las grandes empresas nacionales y transnacionales (Gómez, 2004: 10).

transición a la democracia. Sin embargo el liberalismo autoritario,¹¹⁰ vivido con los gobiernos priístas de Miguel de la Madrid y Salinas de Gortari, aún disminuyendo los campos de acción del las estructuras gubernamentales, poco concretaron en cuanto a la descentralización del poder y la democracia (Sánchez, 1994) y (Gómez, 2004).

Dentro de estas recomendaciones, que pretendían dirigir a México hacia la modernización, se encontraban ciertas disposiciones sobre los medios de comunicación. En donde la política emprendida se orientaba hacia la privatización de las cadenas estatales, la liberalización de las restricciones de propiedad y obligaciones de los operadores de las mismas, así como la disminución de la intervención pública (Galperin, 1999: 17-18). Bajo este escenario, en donde la lógica de los mercados se disponía de acuerdo a los intereses de las grandes empresas privadas, la situación de Televisa fue privilegiada, capaz de experimentar las nuevas condiciones políticas y económicas que se le presentaban en su entorno (Gómez, 2004: 63).

Una de las principales acciones emprendidas por el gobierno de Salinas de Gortari, en cuanto a los medios de comunicación se refiere, fue la venta del llamado *paquete de medios*, el cual culminó con la privatización de IMEVISIÓN, adjudicada a Ricardo Salinas Pliego quien en 1993 conformaría la empresa TV Azteca, y la considerable disminución de la participación gubernamental en los medios.¹¹¹ Esta adjudicación dejó entrever, una vez más, la importancia de los vínculos entre el gobierno y la iniciativa privada.

Inicialmente, cuando el gobierno anunció que pondría a la venta sus canales de televisión, se estableció que se daría preferencia para la adjudicación a aquellas empresas que hubiesen tenido experiencia previa en los medios. Sin embargo, para algunos (Sánchez, 1994) la decisión de entregarle IMEVISIÓN a Salinas Pliego, quien no tenía experiencia relativa sino como comerciante de electrodomésticos, resultó extraña; a lo que habría que sumarle el hecho de que al mismo tiempo le era entregada a Televisa la concesión de un paquete de sesenta y dos estaciones de radio, lo cual parecía ser una especie de premio de consolación (Sánchez, 1994: 67). Para otros (Gómez, 2004) en cambio, la concesión para TV azteca fue considerada una simple consecuencia

¹¹⁰ A este nuevo estilo de gobernar Lorenzo Meyer (1996) lo denominó "liberalismo autoritario". Un sistema político autoritario, de pluralismo político limitado, aunque más institucionalizado y mucho menos excluyente que las dictaduras que florecieron en América latina en los años setenta y ochenta (Meyer, 1992: 65).

¹¹¹ El paquete de medios incluía a la Compañía Operadora de Teatros, a los estudios América y al periódico El Nacional; de dicho paquete se excluía Canal 22 gracias a la intervención de un grupo de intelectuales que abogaron para que no fuera privatizado (Sánchez, 1994: 55).

de políticas estructurales antes señaladas, instrumentadas por los últimos gobiernos priístas, con la idea de modernizar al país a través de una lógica de mercado y de integración regional de orden económica.¹¹²

A pesar de lo que podría pasar por un aparente distanciamiento entre el gobierno priísta y Televisa, en el momento de repartir sus canales de televisión, podemos observar que continúa una relación de oficialismo entre ellos. Para Toussaint (1998) incluso, la relación entre Televisa y las estructuras del Estado se equipara con la de socios de negocios, en la que mientras uno le sirve como medio de distracción, el otro cuida sus espaldas convirtiéndose en su brazo político (Toussaint, 1998: 113). Un ejemplo de esto es el apoyo que concedió Televisa a las decisiones del presidente Salinas en cuanto a las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCNA), sin cuestionar públicamente la posición del gobierno. Y es que, es bien conocido el apoyo que Televisa le ha otorgado a los gobiernos priístas durante años, no siendo la excepción el periodo de Salinas de Gortari, cuando Emilio Azcárraga declaraba que Televisa “era y seguiría siendo PRI”, simpatía que compartía con la Cámara Nacional de la Industria de la Radio y la Televisión. Pero más allá de un apoyo político incondicional de Televisa hacia las estructuras del Estado, el TLCNA no implicaba para esta empresa una amenaza de la cual tuviera que tomar una posición contraria (Gómez, 2004) y (Sánchez, 1994).

En este periodo de privatización y apertura comercial se gestaron grandes modificaciones a la industria, en cuanto a su distribución, al control gubernamental sobre ella y, principalmente, en cuanto a las tradicionales relaciones que se habían mantenido entre Televisa y las estructuras del Estado. Para Esteinou (2009) durante la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI, la concentración empresarial y el poder corporativo, en su modalidad de funcionamiento monopolístico, se apoderaron del uso y propiedad del espectro radiomagnético,¹¹³ desplazando paulatinamente a las estructuras del Estado de su función rectora de la sociedad; estructuras que paradójicamente, a través de los gobiernos priístas, habían sentado las bases del primer gran poder ideológico en la historia del México moderno, el poder mediático, convirtiéndose así en el mayor mediador tecnológico de las relaciones sociales.

¹¹² Para algunos autores (Toussaint, 1998) el intento de apertura a la competencia representa un paliativo que llegaría tarde, en un contexto de crisis y globalización, en donde es muy difícil remontar los cuarenta y tres años de monopolio (Toussaint, 1998: 24).

¹¹³ Que es un bien público y escaso, propiedad de la nación, explotado mayoritariamente por el sector empresarial de la comunicación (Esteinou, 2009, 5).

A este fenómeno de desplazamiento, que sustituye el poder subordinado al gobierno por un poder autocrático que desplaza a las estructuras del Estado por el poder mediático, se le conoce como telecracia o mediocracia. Entendida como la imposición de la hegemonía de los medios de comunicación privados, colocándolos como macropoderes, con límites, controles legales y contrapesos sociales débiles, que facilitaron su imposición al resto de la sociedad, posicionándolos sobre el poder político y sus instituciones (Trejo, 2004).

Si bien los intereses corporativos se desarrollaron bajo dinámicas propias, dejando atrás la subordinación a los poderes públicos, también existieron circunstancias al interior que modificaron las relaciones con las estructuras del Estado. Tal es el caso de Televisa, ya que sus cambios internos han sido decisivos en cuanto a su relación con las estructuras del Estado. Con la muerte de Emilio Azcárraga Milmo, y al tomar la dirección de Televisa Emilio Azcárraga Jean, se instauró una nueva forma de hacer negocios, estableciendo políticas renovadoras entre las que se destacaba su distanciamiento de las posiciones del PRI, terminando así con una etapa basada en sus nexos con el sistema político mexicano (Sinclair, 1995) y (Gómez, 2004).

A pesar de este aparente distanciamiento con las estructuras del Estado, particularmente con el partido hasta entonces hegemónico, la administración zedillista regaló grandes beneficios a Televisa, fortaleciendo las políticas comenzadas por el presidente Salinas. Dichas políticas tuvieron como principal objetivo la apertura de capitales extranjeros en las telecomunicaciones, permitiéndoles participar hasta en una 49%. Es así como fortaleció el sector decretando varias normativas y reglamentos, pero principalmente, al reformar el Artículo 28 constitucional, la Ley de Inversión Extranjera y al promulgar la Ley de Telecomunicaciones (Gómez, 2004: 63).

Es así como en conjunto, las políticas adoptadas por el renovado grupo Televisa y las modificaciones legales efectuadas por Ernesto Zedillo, conseguirían en un futuro la inversión de poderosos personajes, ubicados como los hombres más ricos del planeta, tal es el caso de Bill Gates, quien mediante la Bolsa de Valores de Nueva York adquirió 7% de las acciones, sumándose a las adquiridas por Carlos Slim que representaban el 24.7% y las de Emilio Azcárraga del 55.3% del conjunto de dichas acciones (Sánchez, 1994: 68). Por lo que en agradecimiento Televisa continuaría, hasta la actualidad, dedicándole espacio y recursos al gobierno mexicano para difundir sus declaraciones y los anuncios oficiales, dentro de lo que Trejo Delarbre llama “un inestable pero nunca cancelado equilibrio entre el consorcio y el gobierno mexicano” (Trejo, 1995: 14).

Con la transición del poder no se modificaron drásticamente las relaciones entre Televisa y las estructuras del Estado, ahora encabezadas por un ejecutivo panista, Vicente Fox. Por lo contrario, en este periodo (2000-2006) se vivió una de las modificaciones jurídicas más controversiales en la historia de la industria de la radio y la televisión, misma que favorecería enormemente al ahora duopolio televisivo encabezado por Televisa y TV Azteca. En el año 2001, el presidente Vicente Fox, por medio de la Secretaría de Gobernación, inauguró la *Mesa de diálogo para la revisión integral de la legislación de medios electrónicos*, con el objetivo aparente de establecer una transformación jurídica que generara una reforma equitativa de la radiodifusión nacional. Para 2002 Fox anunció la expedición de un acuerdo presidencial sobre el manejo del doce punto cinco por ciento de los tiempos de Estado, así como un nuevo reglamento para la Ley Federal de Radio y Televisión.

Esteinou y Alva de la Selva (2009) establecen que esta propuesta presidencial beneficiaba indiscutiblemente a los intereses del duopolio de la comunicación, en principio, marginando la iniciativa plural de reforma integral de los medios electrónicos y, en segundo lugar, reformando unilateralmente el marco jurídico de la radiodifusión. La forma en que quedaría operando jurídicamente la “ley Televisa” prácticamente se le otorgaba el ancho de banda al duopolio televisivo sin que éste tuviera ninguna obligación de cubrir pago alguno al Estado como contraprestación, sin considerar que el espectro radioeléctrico es un espacio estratégico de cualquier Estado-nación, un bien público a través del cual la sociedad se comunica e interactúa. Los autores nos señalan que desde la concepción neoliberal, el progreso comunicativo fue entendido como la defensa de los enormes beneficios monopólicos que privilegian únicamente a unos cuantos inversionistas propietarios de las empresas más poderosas del sector, ya que dentro de este contexto normativo el Estado se conducía más como un gestor que trabajaba en pro de los intereses de los monopolios informativos, que como una instancia de representación y salvaguarda de las necesidades colectivas de comunicación, sustituyendo, aparentemente, a los poderes Legislativo y Ejecutivo por la Cámara de la Industria de Radio y Televisión (CIRT), quienes elaborarían los marcos normativos que reformarían al Estado en materia comunicativa, favoreciendo a estas empresas y marginando a la sociedad. Bajo esta concepción la sociedad fue concebida como consumidor y no como ciudadanía. De esta manera, la sociedad mexicana

experimenta este periodo con una presidencia subordinada a la voluntad de los poderes fácticos del duopolio conformado por Televisa y Televisión Azteca (Esteinou y Alva de la Selva, 2009).¹¹⁴

Breve historia de la televisión en México
Década de los años cuarenta
González Camarena, recibe la patente (1940) a su invento, por parte de México y EEUU, que consistía en un sistema para transmitir televisión en color, iniciando así, el “Sistema Tricromático de Secuencia de campos” basado en los colores primarios, rojo, verde y azul (Fonseca, 2004: 16) y (Ruiz de la Herrán, 2004).
La estación experimental XHIGC fue inaugurada (1946) con el permiso de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, bajo la responsabilidad técnica de González Camarena (González, 1994: 29). Este mismo año González Camarena recibe una invitación del Presidente Miguel Alemán para realizar un estudio sobre los sistemas de televisión mundiales (Fonseca, 2004: 16) y (Ruiz de la Herrán, 2004).
Se otorga a la empresa Televisión de México, S.A. (1949) presidida por el señor Rómulo O’Farril, la primera concesión de televisión comercial. Se le asignan las siglas XHTV canal 4 y empieza a hacer transmisiones de prueba en el mes de febrero de 1950 (González, 1994: 30).
Década de los años cincuenta
Bajo el mandato del presidente Miguel Alemán (1950), fue otorgada la primera concesión televisiva en México, al concesionario Rómulo O’Farril con la estación XHTV canal 4, siendo la primera televisora de México y América Latina. Mismo que inició sus operaciones el primero de septiembre con el IV informe de gobierno del presidente Miguel Alemán (González, 1994: 30) y (Fonseca, 2004: 16-17).
Medio año más tarde (1950) se entrega la segunda concesión televisiva al Sr. Emilio Azcárraga, la empresa Televimex, S.A., con el canal XEW-TV canal 2, mismo que comienza a salir esporádicamente al aire con transmisiones originadas en los estudios radiodifusores de XEW, en tanto terminaban las estaciones en donde más tarde sería Televisión y empezarán sus transmisiones regulares (González, 1994: 30) y (Fonseca, 2004: 16-17).
Comienzan las transmisiones regulares de la tercera estación televisora en México (1952), XHGC, canal 5, concesionada a González Camarena (González, 1994: 30) y (Fonseca, 2004: 16-17).
El canal 2 y el canal 5 realizaron transmisiones simultáneas y se fusionan (1954) (Fonseca, 2004: 17).
A la anterior fusión se les une el canal 4 (1955), dándose a conocer definitivamente la integración del Consejo de Telesistema Mexicano S.A., uniéndose los tres canales con el propósito de crear una estructura más sólida (González, 1994: 30).
Década de los años sesenta
Nace en Monterrey (1962) la cadena Televisión Independiente de México (TIM), empezando transmisiones con el canal

¹¹⁴ Pese a la aprobación de la “Ley Televisa”, el poder Judicial cobró conciencia del gravísimo error cometido por el Ejecutivo y el Legislativo y detuvo el avance de una normatividad anticonstitucional. Mediante la rigurosa aplicación de la filosofía de la Constitución mexicana, el 7 de junio de 2007 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) anuló los aspectos centrales de la “Ley Televisa” y colocó el mandato de la Constitución Mexicana en el terreno de la comunicación social, por encima de los intereses de los poderes fácticos informativos que la habían rebasado con exceso, cinismo, impunidad y prepotencia (Esteinou y Alva de la Selva, 2009: 19).

6 local (González, 1994: 30).
Telesistema ya contaba con dos nuevos canales (1965), el 7 y el 9 (González, 1994: 30).
Faltando solamente un mes para el inicio de los Juegos Olímpicos, el gobierno federal (1968), propició un poco de competencia televisiva inaugurando dos nuevos canales televisivos en la capital del país, otorgados a concesionarios particulares, el canal 13, otorgado al conocido radiodifusor Sr. Francisco Aguirre, y el canal 8, a Fomento de Televisión, que se convirtió en filial del Grupo Monterrey, al ser controlada por Televisión Independiente de México (TIM). Ambos canales fueron inaugurados con la transmisión en vivo del IV Informe de Gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz (Sánchez, 1994: 13).

Breve historia de la televisión en México
Década de los años setenta
Durante el mandato del presidente Luis Echeverría surgieron diversas críticas (1970-1972), por parte de burócratas e intelectuales, sobre los contenidos de televisión (calificada como consumista y antieducativa), llegándose a plantear la posibilidad de su nacionalización. Lo que condujo a dos acciones; por parte del gobierno federal, en un intento por detener el crecimiento de la televisión comercial, la adquisición del canal trece, que se había puesto a la venta por problemas económicos (Sánchez, 1994: 24) y, por parte de los patrones, la Cámara de Industria de la Radio y la Televisión (CIRT), ¹¹⁵ se comprometía a presentar una mejoría en la programación tanto de la televisión y como de la radio (Fonseca, 2004: 20-21) y (Espino, 2003: 71).
Ante el peligro de la probable estatización (1972-1973), las dos grandes cadenas televisivas Telesistema Mexicano y Televisión Independiente de México se fusionaron para crear Televisa, S.A. (Espino, 2003: 71) y (González, 1994: 31). Esta nueva empresa inició su historia con gran fuerza debido a las condiciones en las que encontraba posicionada la televisión del Estado. Con la fundación de Televisa se incrementó fuertemente la capacidad de influencia de estos consorcios sobre la política nacional de los medios de comunicación (Fonseca, 2004: 22).
El presidente Luis Echeverría renuncia a sus planes de nacionalización, y a la promulgación de una nueva ley, decretando (1973) solamente un reglamento referente a la Ley Federal de Radio y Televisión que tampoco respondía a las críticas sobre los contenidos de las emisiones (Bohmann, 1989: 115).
Década de los años ochenta
Durante la gestión del presidente Miguel de la Madrid (1983-1985) se vive una reorganización del sector, constituyéndose dentro de la Dirección de Radio, Televisión y Cinematografía, tres institutos dedicados a dichos medios: El Instituto Mexicano de la Radio (IMER), el Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE) y el Instituto Mexicano de Televisión (IMEVISIÓN), cada uno con sus respectivos recursos (Sánchez, 1994: 37-38).
Se crea el Canal 7 (1985), canal de televisión con cobertura nacional, que al igual que el Canal 13, pretendía ejercer un contrapeso para la televisión comercial; no obstante, ambos canales transmitían principalmente programas comerciales (Bohmann, 1989: 318), (Espino, 2003: 72). En suma, IMEVISIÓN contaría con dos canales nacionales, el 13 y el 7, con 44 y 99 repetidoras respectivamente; así como el 22 de UHF del Distrito Federal, el 8 de Monterrey y el 2 de

¹¹⁵ Por ley, todas las estaciones comerciales en México están afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de la Radio y Televisión (CIRT), organización patronal constituida oficialmente el 15 de diciembre de 1941 y cuyo primer presidente fue Emilio Azcárraga Vidaurreta, fue constituida atendiendo al pedido del gobierno federal de que las empresas privadas se organizaran de tal forma para establecer el diálogo con ellas (Romo, 1993: 35).

Chihuahua (con una repetidora en Ciudad Juárez) (Sánchez, 1994: 38) y (Sánchez, 1991: 10-11) .
Década de los años noventa
El gobierno federal anuncia (1992-1993) que pondría a la venta sus redes televisivas, en el llamado paquete de medios, con la consiguiente privatización de IMEVISIÓN (Sánchez, 1994: 55).
El grupo ganador del “paquete de medios” (1993) fue Ricardo Salinas quien fundaría TV azteca (Sánchez, 1994: 67), (Gómez, 2004: 63).
<i>Cuadro de elaboración propia con información de (Fonseca, 2004), (Ruiz de la Herrán, 2004), (González, 1994), (Sánchez, 1994), (Espino, 2003), (Bohmann, 1989) y (Gómez, 2004).</i>

Algunas consideraciones sobre SITATYR

La historia de la industria televisiva, particularmente de la constitución de Televisa, nos permitió conocer su estrecha relación con el Estado, que en ocasiones ha resultado contradictoria, así como los diferentes cabildeos que tuvieron lugar para sobreponerse a la subordinación de los poderes públicos y lograr un poder fáctico superior al de las estructuras del Estado. Empresas como Televisa, se desarrollaron con características propias que lograron someter a los intereses públicos, pero también a los derechos de los trabajadores. Una muestra de ello es la gestación del sindicato que hoy conocemos como SITATYR, mismo que ha contribuido al empoderamiento de Televisa, olvidando su carácter mediador entre la empresa y sus trabajadores. Es así como paralelamente al desarrollo y conformación del grupo Televisa, se constituyó el SITATYR bajo una estructura de sindicato corporativo que, en la historia de su trayectoria, se ha ido modificando de acuerdo a los requerimientos de expansión de esta empresa.

El SITATYR es fundado el veinte de diciembre de 1950 paralelamente al surgimiento de la concesionaria de XHTV Canal 4, que como ya hemos establecido antes fue el primer canal de televisión comercial en México, bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Televisión de México, S.A., convirtiéndose en la organización sindical más antigua de la industria de la televisión, encabezada por Gonzalo Castellot Madrazo (SITATYR, 2010), (Ortega y Trejo, 1995: 161).¹¹⁶

En cuanto a la situación sindical de los otros dos canales de televisión, XEW canal 2 y XHGC canal 5, ésta fue distinta. Los trabajadores de ambos canales se encontraron afiliados al Sindicato de

¹¹⁶ Cabe señalar que los precursores de este sindicato provenían de la industria de la radiodifusión por lo que sus organizaciones sindicales fueron un precedente fundamental para la constitución del SITATYR (SITATYR, 2010 <http://www.SITATYR.org.mx/historia.htm>).

Trabajadores de la Cadena Radiodifusora Mexicana hasta 1955. En este año, con la fusión de estos dos canales más XHTV canal 4, que originó la creación de Telesistema Mexicano S.A., el sindicato se unificó, adquiriendo el nombre de Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Telesistema Mexicano (SITAT) (SITATYR, 2010). El cinco de abril, con un padrón inicial de 250 miembros, la asamblea constitutiva de la nueva organización nombró como Secretario General para el período 1955-1957, a Francisco Rubiales “Paco Malgesto” y como Secretario del Interior a Gonzalo Castellot. Desde este momento, la trayectoria de la organización estará siempre vinculada al desarrollo de la televisión comercial, modificando su estructura de acuerdo con las necesidades de expansión de lo que sería Televisa (Ortega y Trejo, 1995: 161-162).¹¹⁷

Al concluir Paco Malgesto su gestión Gonzalo Castellot ocupará la Secretaría General. Este personaje resultará de vital importancia en el desarrollo del sindicato debido a sus nexos con el Estado y con Televisa. En esta primera etapa de centralización de la industria, los sindicatos corporativos se caracterizan por mantener relaciones de intermediación, colaboración y apoyo hacia el Estado, formando su poder político a través de la intermediación de éste, privilegiando el espacio político y descuidando su representación democrática como forma de gobierno interno (Leyva y Rodríguez, 2006). Siguiendo a De la Garza (1991, 1994), encontramos que este tipo de corporativismo se caracteriza por el monopolio de la representación,¹¹⁸ la erradicación de asociaciones competidoras, la incorporación forzosa de los miembros de las asociaciones por procedimientos administrativos, el carácter no competitivo de la representación y la continua mediación estatal, el control estatal de los liderazgos y la articulación de intereses, características que quedarán ejemplificadas a través de la historia del SITATYR.

Desde los inicios de su carrera, Castellot se caracterizó por su diversificación profesional y la forma en que se desenvolvía políticamente en sus relaciones cotidianas. Su imagen fue inicialmente reconocida debido a sus participaciones en vivo en el Noticiero Novedades y en los comerciales de

¹¹⁷ Este sindicato recibirá la oferta de Jorge Negrete, entonces líder de los actores, para integrarse a la Asociación Nacional de Actores, sin embargo declinarán la oferta argumentando que los trabajadores de la nueva industria debían manejarse de manera independiente (Ortega y Trejo, 1995: 161).

¹¹⁸ El monopolio de representación del que habla Schmitter, o la eliminación de liderazgos alternativos a los oficiales, son formas que, sin la substancia del tipo de relaciones articuladas, son insuficientes para explicar la emergencia, persistencia y actual reestructuración sindical en México. Además, el corporativismo es efectivamente una forma de representación de intereses, pero es también una forma de dominación de los trabajadores por el Estado (De la Garza, 1993: 1).

televisión de los relojes Omega,¹¹⁹ ambos transmitido por XHTV canal 4, lo que le permitió contar con el reconocimiento no sólo de sus agremiados sino del público en general, convirtiéndose en un personaje carismático para la vida política y laboral de este sector de la industria.

Su vida profesional la dividió en varios ámbitos, sindicales, organizacionales y políticos, hecho que nos permite evidenciar las relaciones que mantenía tanto con el partido oficial como con la gerencia. Primero, encontramos una relación de subordinación con la empresa, al desarrollarse ampliamente en el ámbito profesional como gerente de ventas de canal 4 y como gerente de una de sus radiodifusoras. Este tipo de puestos generalmente son ofrecidos a los empleados como puestos de “confianza” en donde se mantiene una estrecha relación con la empresa, orientándose a la consecución de los objetivos organizacionales. Asimismo, mantuvo esta estrecha relación en los negocios al emprender, como empresario, el proyecto con el cual fundaría la primera agencia de modelos que hubo en México. Lo cual resulta muy ejemplificador de la relación que desde entonces se mantenía entre los líderes sindicales y la empresa, pero no como mediadores entre el capital y el trabajo, sino como facilitadores de los recursos necesarios para la empresa. Asumen, incluso, el rol de socios de negocios, que al no contar con la cadena de valor necesaria para la satisfacción de sus necesidades la crea. Tal fue el caso, de la primera agencia de modelos que, en su momento, representó una necesidad inmediata para la organización y una oportunidad de negocios para Castellot.

En segundo lugar, encontramos en Castellot una trayectoria sindicalista sólida, en la cual se desempeñó como dirigente sindical, siendo fundador y Secretario General de los sindicatos de Radiodifusión XEX (1947) y del Sindicato de Trabajadores de la Televisión (1950), secretario del Interior del Sindicato de Artistas de Telesistema Mexicano (1955), Secretario General del Sindicato Industrial de Artistas de Televisión, Radio Similares y Conexos d la República Mexicana (1960). Todos ellos vinculados al partido oficial, el PRI, y a los intereses de la empresa. Por último, en el ámbito político, fue varias veces diputado federal (1961-1963; 1979-1982; 1985-1988) y se le nombró jefe de Radio, Televisión y Cine de la Presidencia durante el mandato del presidente Gustavo Díaz Ordaz (Ortega y Trejo, 1995: 161) y (López Díaz, 2006: 132).

Es así como a través de esta relación triádica, empresa-dirigencia sindical-estructuras del Estado, no sólo encontramos una articulación de intereses, sino una imposición de los mismos. Los líderes

¹¹⁹ Recordemos que los primeros patrocinadores de la televisión mexicana fueron la compañía de relojes Omega y la tienda Salinas y Rocha Alameda (González, 1994: 30).

sindicales mantienen una relación, aunque inequitativa, de socios de negocios con la empresa, asegurando por medio de su sumisión su posición en el sindicato; asimismo, su postura ideológica los coloca como fieles colaboradores del PRI, asumiendo sus posturas para lograr un puesto político. Lo cual deja fuera la búsqueda de beneficios para los trabajadores, quienes además no cuentan con un opción viable para elegir libremente su sindicato y en muchos caso, ni si quiera para elegir su filiación política.

Esta imposición la encontramos a través de la incorporación forzosa de los miembros a las asociaciones por medio de procedimientos administrativos. Para De la Garza (1991) las cláusulas de exclusividad han servido de base legal a la limitación de los sindicatos representativos, volviéndoles obligatoria a los trabajadores su pertenencia a estos sindicatos monopolistas de la representación legítima, así como su inclusión al PRI, lo cual ocurre a través de los propios estatutos de los sindicatos o de la Central Obrera afiliada a dicho partido, asunto del que nos ocuparemos más tarde. Este proceso implicó la continua mediación estatal a través de juntas de conciliación, tribunales del trabajo o de las cúpulas gubernamentales (De la Garza, 1991: 242-243).

Para los años setentas el sindicato vivió profundos cambios heredados de la transformación y crecimiento de los medios de comunicación en México, los cuales se había desarrollado de manera acelerada con implementaciones tecnológicas importantes. Con el consecuente auge en el crecimiento de las empresas concesionadas, comenzaron a surgir alianzas enfocadas a eficientar sus recursos y a enfrentar posibles cambios políticos, por lo que la iniciativa privada demandaba de sindicatos que también se modificaran estructuralmente adaptándose a las fusiones surgidas en las empresas y apoyando a éstas para seguir funcionando eficientemente. Paradójicamente los cambios que gradualmente vivieron los sindicatos venían siendo impulsados por las necesidades de la empresa más que por una cuestión de procuración de beneficios para las bases.

Los principales cambios vividos por este sindicato, en la década de los setenta, podemos abreviarlos en: constituirse como un sindicato nacional para la industria de la televisión, que hasta este momento se representaría en el monopolio de Televisa; afiliar a empleados de radiodifusoras, pasando de ser SITAT a ser SITATYR; firmando el Contrato Colectivo de Trabajo con la nueva empresa Televisa; participar en el Contrato Ley de la Radio y la Televisión y; extender su competencia a la televisión por cable (Ortega y Trejo, 1995) y (SITATYR, 2010).

Otra característica fundamental en este tipo de sindicatos, es el hecho de que las dirigencias sindicales no fueron simples apéndices de las estructuras del Estado, sino que utilizaron su influencia, como copartícipes de un pacto político, para la gestión no sólo de la fuerza de trabajo sino también, aunque de manera asimétrica, de los asuntos estatales. Esta coparticipación se llevó a cabo en terrenos específicos, tales como la ocupación de puestos gubernamentales, o de las direcciones partidarias vinculadas con los Estados, o en la participación de la definición de las grandes políticas económicas. Los tres campos primordiales de acción de las corporaciones fueron primero, la gestión del sistema político a través de la movilización controlada de los sindicatos en apoyo al partido del Estado, con sus consecuentes pugnas por el reparto de los puestos de representación entre corporaciones. En segundo lugar, la gestión de la reproducción pública de la fuerza de trabajo, a través de la representación o la influencia corporativa en la gestión de beneficios sociales para los trabajadores. Y, en tercer lugar, la gestión económica del Estado a través de instituciones con representación formal de las corporaciones, así como por medio de la presión y la influencia (De la Garza, 1991, 1994).

Para la década de los años ochenta, con la adopción del neoliberalismo económico, se intenta recomponer desde el Estado hasta las organizaciones sindicales, quienes comienzan a ser consideradas como un mal necesario para la economía y la política, por lo que sufrieron fuertes embates dirigidos no sólo por las estructuras del Estado sino también por el empresariado (Leyva y Rodríguez, 2006: 180). Sin embargo, la situación del SITATYR fue privilegiada en cuanto a su crecimiento, para el periodo de 1981 a 1984 creció considerablemente en el número de secciones del sindicato, pasando de 18 a 23, debido a la ampliación exponencial del grupo Televisa. El sindicato para esta época, agremiaba también a trabajadores del teatro, por la creación de televiteatros, y de trabajadores de empresas discográficas, dos disqueras y dos grabadoras.¹²⁰ Según palabras de los líderes del SITATYR, este incremento también corresponde a la intensa labor proselitista de sus dirigentes y delegados nacionales y regionales.¹²¹ Cuestión en la que difieren algunos autores (Ortega y Trejo, 1995), quienes consideran que la expansión del SITATYR y su número creciente de agremiados, no tienen que ver con una actividad sindical intensa, pues más allá de un fuerte actividad de proselitismo, lo que le permite al sindicato su sólido posicionamiento es, en primer lugar, el fuerte control sobre sus agremiados y en segundo lugar, el pleno poder

¹²⁰ Melody, Cisne, Diplicassette y Laminados y Acabados Especiales (Ortega y Trejo, 1995: 162).

¹²¹ Durante la dirigencia de Gonzalo Castellot, se crearon tres secciones más: En 1985, la 24, con los trabajadores del Canal 3 de Televisión de Puebla y la 25, con los compañeros del doblaje de películas y series de televisión; y en 1986, la 26 en el estado de Colima (SITATYR, 2010).

sobre la industria, ya que al ser un sindicato vinculado con Televisa, el crecimiento de la empresa también significa una ganancia inmediata para el sindicato.

A pesar de la aparente fuerza sindical y política de SITATYR, con un gremio considerablemente amplio, no se han caracterizado por mostrar rasgos de solidaridad hacia otras organizaciones sindicales. Por lo contrario, a través de la historia de la industria de la radio y la televisión, han existido fricciones entre los diferentes sindicatos. Trejo Delarbre (1990) nos ejemplifica esta situación por medio del caso que protagonizó el SITATYR en 1985, quien ganó la membrecía de los trabajadores de las empresas Servicios Internacionales de Sonido y Compañía Latinoamericana de Doblajes, dos pequeñas empresas destinadas al doblaje de programas de televisión que conformaban la sección 49 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, al ser compradas por Televisa. El autor deduce que dentro de las condiciones de compra de estas empresas se establecía el cambio de sindicatos, siendo favorecido el SITATYR, sindicato que ya hemos mencionado antes se caracteriza por seguir los lineamientos de Televisa, sin importarle arrasar con los derechos de otros gremios.

Otro caso que podemos mencionar es el ocurrido en 1989, cuando Televisa adquirió una empresa de doblaje y decidió fusionar sus tres compañías de la misma rama en una sola para formar Audiomaster 3000, desconociendo el contrato colectivo existente con la Asociación Nacional de Actores. Los trabajadores recibieron un *ultimátum* conminándolos a firmar el contrato colectivo con SITATYR si querían ser recontratados por Televisa (Ortega, 1997). Fue hasta abril de 1990 cuando se llegó a un acuerdo aunque no del todo favorable para la Asociación de Actores, ya que se estableció que el SITATYR se quedaría con la titularidad del contrato y la ANDA como adjunto con mayoría en la especialidad de doblaje, que sólo se podrían contratar actores de voz por medio de la Asociación de Actores, y que los técnicos serían contratados por medio del SITATYR (Ortega, 1997: 88).

La relación entre el STIRT y el SITATYR tampoco ha sido estrecha entre ellos, a pesar de contar con varias características que los hermanan; los dos sindicatos se consideran los más importantes de la industria, comparten la titularidad del Contrato-ley, pertenecen a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y cuentan con actividad política sindical institucional, manifestando su adhesión al PRI. Curiosamente lo que también comparten es que el rechazo generalizado hacia todo vínculo con el movimiento obrero organizado del país, no suelen hacer manifestaciones de solidaridad con otros sindicatos, no pareciendo compartir sus mismos

intereses y preocupaciones (Ortega, 1997) y (Ortega y Trejo, 1995).¹²² Se trata de un sindicalismo que no va más allá del sentido instrumental y oportunista que le dan sus dirigentes para perseguir sus fines particulares y los que les son indicados desde la empresa o las estructuras gubernamentales o estatales. Nada que ver con una ideología proletaria o de clases como la misma CTM lo promulgaba en sus principios estatutarios.

Para la atapa en la que se intentan establecer las bases de la “modernidad”, que coincide con la privatización de la industria, encontramos grandes modificaciones al corporativismo tradicional. A partir del periodo presidencial de Salinas se comenzó a definir visiblemente la alianza del sindicalismo no sólo con el gobierno, sino también con las empresas, al trabajar en conjunto por la productividad y la competitividad (De la Garza, 2003: 4). Las estrategias empresariales centradas en la flexibilidad del trabajo, organizacional y de las relaciones laborales, colocaron en la discusión a la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas ante las nuevas formas de competitividad que giran en relación al incremento de la productividad y a la elevación de la calidad, lo que no sólo se traduce en un problema técnico de eficiencia sino también en un problema de constitución de nuevas relaciones entre el capital y el trabajo (Leyva y Rodríguez, 1997: 278-279).

El discurso de las estructuras del Estado se orientaría hacia la liberación de las relaciones laborales de su tutela, exhortando a los sindicatos a participar en esta nueva etapa de las relaciones laborales (De la Garza, 1993) y (Medina, 2003). Bajo estas circunstancias surge el llamado neocorporativismo oficial, en donde el interés empresarial por la productividad es el punto central de negociación con los sindicatos, sustituyendo estos últimos, al menos en parte, la tradición histórica de sometimiento a las estructuras del Estado por el de la empresa. Esta dependencia se agudiza al adherirse a las políticas y decisiones de la gerencia para implementar todo tipo de transformaciones al interior, lo cual provocaría líderes sindicales pobremente dispuestos a la negociación, aunque con la particularidad de contar con la legitimación de los trabajadores (De la Garza 1992; 1993). Aunque en este caso quizás convendría más hablar de aceptación pasiva más que de legitimación de los trabajadores.

¹²² Situación que en la actualidad no ha cambiado, ya que en entrevista con líder sindical del SITATYR, nos manifestaba que no mantienen relaciones con otros sindicatos de la industria, en México o del mundo: “no hay una relación con otro sindicato. Ni intercambios. Incluso ni con el STIRT, pero hay armonía, nos respetamos. Ellos tienen su sector muy específico, más de radio y obviamente de TV Azteca, pero nos respetamos mutuamente”.

Cabe señalar que los sindicatos y sus trabajadores, no vivieron estos procesos de reestructuración económica y productiva en la posición de meros observadores, o quedándose siempre al margen de su diseño. Por lo contrario, si bien la perspectiva neoliberal tendió a encasillar a los sindicatos como obstáculo para la productividad, en algunos casos, como el del SITATYR, también actuaron como facilitadores, en la medida en que establecieron convenios para la producción, en cuyo caso esta disposición para la colaboración les permitió una mayor injerencia en los procesos de la empresa (Trejo, 1990) y (Medina, 2003). Dentro de las especificidades nacionales que se consideraron en el estudio del corporativismo local, podemos enunciar que la representación corporativa se ha dado de forma vertical y poco democrática; las dirigencias sindicales han contado con cierto nivel de influencia en la gestión de la fuerza de trabajo, consumada a través de pactos políticos; y, la relación corporativa siempre ha sido asimétrica en su relación con los estados y el empresariado (De la Garza, 1991).

Esta relación ha variado en cuanto a los niveles de subordinación que el sindicato ha presentado ante el Estado y la empresa. Mientras las estructuras del Estado estuvieron monopolizadas por el partido en el poder, el sindicato tuvo mayor presencia política y subordinación a él. Esto debido, por un lado, a su adhesión a la ideología de este partido, ya sea por decisión propia o por influencia de la CTM. Pero, por otro lado, también se debe a la posición partidista que la misma Televisa expresaba hacia el PRI. Sin embargo, ante la alternancia política, el sindicato tuvo que redefinir su nivel de lealtades posicionando a la empresa muy por encima de las nuevas estructuras del Estado,¹²³ aunque continuando con su filiación partidista.

Al perder el PRI la hegemonía como partido único, el poder necesariamente se distribuye entre las diferentes opciones partidistas por lo que autores como Audelo (2005) interpreta una transformación en el corporativismo denominada corporativismo partidista, el cual se concibe como resultado de las reformas electorales que permitieron la pérdida de la mayoría del PRI en el Congreso. En donde además del PRI, el PAN y el PRD se hacen de redes de control corporativo, reafirmando que el corporativismo se mantiene en la intermediación y representación de intereses en México, aunque con otros rasgos, definidos por los cambios institucionales clientelistas, que actualmente no son exclusivos del PRI, sino también de las demás opciones partidistas (Audelo, 2005: 20).

¹²³ Lo que le ha valido que muchos autores lo cataloguen como un sindicato blanco.

La reunión del sindicalismo de la industria de la radio y la televisión para el establecimiento del Contrato-ley

Como hemos establecido previamente, en nuestro recorrido de la historia de la televisión en México, la industria de la radio y de la televisión estuvo fuertemente controlada por las empresas que conformarían Televisa. Sin embargo, en cuanto a los trabajadores de la industria, estuvieron divididos en dos organizaciones sindicales, ambas adheridas a la CTM. Tal es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión (STIRT) y El Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio (SITATYR) (Ortega y Trejo, 1995), (Ortega, 1997) y (Trejo, 1990).¹²⁴

En cuanto a la adhesión a la CTM, es una característica de estos sindicatos que requiere de especial atención. Como un comportamiento que podría considerarse institucional, el STIRT ha sido uno de los sindicatos más expresivos en sus adhesiones a la CTM y a la política gubernamental, por lo que lenta y esporádicamente ha mostrado mayor agresividad que el SITATYR (Trejo, 1990: 348). Por su parte, el SITATYR, que desde su surgimiento ha pertenecido a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), por tradición ha sido de los sindicatos que se han mostrado menos en favor de las posiciones progresistas de la CTM, ha tenido una presencia pública menos vistosa y que en muchas ocasiones ha provocado que lo califiquen como un sindicato virtualmente blanco,¹²⁵ al servicio del consorcio Televisa (Trejo, 1990) y (Ortega y Trejo, 1995).¹²⁶

Los contratos ley¹²⁷ en México se encuentran en un número limitado de ramas (textiles, hule, azúcar, radio y televisión), existen contratos que valen para toda la rama, independientemente de

¹²⁴ El STIRT llegó a ser el sindicato más grande, agrupando en general a trabajadores de radiodifusoras privadas, así como de la televisión del gobierno federal. El SITATYR, por su parte, afilia fundamentalmente a trabajadores de la televisión privada, es decir aquellos contratados por Televisa. Ambos sindicatos participan de la administración del contrato-ley que rige las relaciones laborales en la industria de la radiodifusión (Trejo, 1990).

¹²⁵ Por su subordinación a Televisa.

¹²⁶ En sus estatutos, el SITATYR no ha sido tan enfático como el STIRT en su apoyo y afiliación a la CTM. Si bien en su artículo tercero se especifica que el sindicato hace suya la declaración de principios y programas de la CTM, no establece como obligación para sus secciones, el hacer proselitismo para la Confederación Obrera, pero en la práctica lo ha hecho, lo que fue mucho más evidente durante la gestión de Gonzalo Castellot, quien solía hacer patente su apoyo incondicional a Fidel Velázquez, así como su militancia en el PRI. Sin embargo, si bien es cierto que los dirigentes del SITATYR han asumido constantemente posiciones oficialistas, también han mostrado una posición contraria al gobierno cuando han visto amenazados los intereses de Televisa (Ortega, 1997).

¹²⁷ Artículo 404 LFT. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las

que haya varias empresas o sindicatos en ella. Este tipo de contratos son de los más rígidos del país y, a pesar de las presiones empresariales, no han cambiado substancialmente. La no modificación de estos contratos ha sido probablemente por la resistencia de las direcciones sindicales; por tanto, la estrategia de las empresas ha sido la modificación de los contratos particulares, ignorando en muchos casos las estipulaciones de los contratos ley que valen para toda la rama (De la Garza, 1997: 3). Otra estrategia empresarial, ha sido la flexibilización numérica, la mayor contratación de trabajadores de confianza o bajo el esquema de honorarios, y la disminución en la tasa de sindicalización. Para lo cual, al menos en la industria de la radio y la televisión, han contado con la anuencia de los sindicatos.

Como hemos establecido previamente, los sindicatos de esta industria se han caracterizado por su individualismo y falta de solidaridad con el gremio. Son sindicatos que rara vez trabajan en conjunto para procurar una mejora tangible en las condiciones laborales de sus agremiados. Sin embargo, tanto el STIRT como el SITATYR participaron conjuntamente en 1976 del establecimiento del Contrato-ley en esta industria. La firma de dicho contrato originó dos tipos de controversia. La primera radicaba en cuanto el origen de la iniciativa de promoverlo, ya que los dirigentes de ambos sindicatos, en su momento, llegaron a afirmar haber sido ellos quienes unificadamente decidieron solicitar y estructurar dicho contrato;¹²⁸ pero también hay quien considera que esta iniciativa provino del mismo gobierno, aunque formalmente la haya solicitado este par de sindicatos. La segunda controversia radicaba en los objetivos que el establecimiento del Contrato-ley implicaba, ya que para unos representaba la posibilidad de unificar, aunque fuera parcialmente, a los trabajadores de la industria y homogeneizar las condiciones laborales de la radio y la televisión, tanto privada como estatal; pero para otros, la firma del Contrato-ley representaba un instrumento de control en manos del Estado sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la televisión privada (Ortega y Trejo, 1995).

El Contrato-ley delimita perfectamente la distribución de las tareas, estableciendo la parte económicamente productiva en manos de la empresa y la función propia de la radiodifusión, en

cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

¹²⁸ Para 1975, el STIRT contaba con 5,291 afiliados y el SITATYR con 2,314. Ninguno de los dos representaba por sí sola a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. De ahí que fuera necesario que las dos organizaciones solicitaran, en coalición, que se llevara a cabo la convención para celebrar del contrato-ley, mismo que entró en vigor en enero de 1976 (Ortega, 1996: 69-70).

manos de los trabajadores, quedando establecidas las definiciones, los objetivos, los perfiles de trabajadores y las plazas, que han de ser revisados cada dos años, por parte de los empresarios a través de la cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión y por la de los trabajadores a través del STIRT y del SITATYR (Romo, 1993). El Contrato-ley, sin embargo, no ha logrado resolver ni las diferencias, ni las rivalidades entre el STIRT y el SITATYR y mucho menos, ha logrado igualar las condiciones de trabajo de los empleados de la industria de la radio y la televisión (Ortega, 1997: 120).

A pesar de las diferencias y rivalidades que pudieran existir entre ambos sindicatos, también existen coincidencias entre ellos: 1) son dirigencias estrechamente relacionadas con los intereses patronales; 2) cuentan con una estructura autoritaria; 3) en apariencia cuentan con la aprobación de la base laboral, aunque ésta sólo represente el miedo a perder la fuente de trabajo; 4) las direcciones sindicales, aún con matices, han funcionado para contener reclamos, funcionando como intermediarios entre los trabajadores y los patrones; 5) no crean alianzas entre el gremio, ni entre sindicatos; 6) no cuentan con posturas políticas sólidas; 7) su demanda por mejores condiciones laborales y sociales es pobre; 7) se mantienen al margen de los proyectos de los medios; 8) el discurso de los dirigentes sindicales suele identificarse, sin distancia crítica alguna, con las posiciones del gobierno; 9) sus dirigentes duran largos periodos en la dirección de las organizaciones sindicales; 10) los líderes sindicales han ocupado cargos en la estructura del Estado; 11) no cuentan con el interés de sistematizar y dar a conocer los datos de sus sindicatos; 12) no dan a conocer datos precisos sobre sus agremiados, ni sobre los fondos y cuotas sindicales;¹²⁹ 13) se encuentran adheridos a la CTM (Ortega, 1997).

En el siguiente capítulo examinaremos a detalle el Contrato-ley con respecto a las condiciones de trabajo de la Sección 11 del sindicato, correspondiente a los extras, haciendo un análisis comparativo con el contrato colectivo de trabajo de esta sección.

¹²⁹ Otro aspecto que parece influir en los cambios de las cifras de afiliación es el hecho de que los sindicatos incorporan a los trabajadores eventuales que contratan las empresas, cuyo número es muy variable (Ortega, 1997: 75-76).

IV. El SITATYR y su relación con Televisa

La flexibilización de la industria

A partir de la década de los años de 1980, el rápido desarrollo de las economías industrializadas logrado por medio de las tecnologías de información, la liberalización del comercio y de los mercados financieros globales, desembocó en una creciente economía globalizada. En donde las estrategias organizacionales se orientaron hacia nuevos preceptos que tenían como objetivo la búsqueda de la competitividad mundial.

Para este momento, como ya hemos revisado previamente, la Industria de la radio y la televisión se encuentra en expansión y en proceso de privatización de la parte que aún administraba el Estado. En México, esta industria se había desarrollado en el ámbito económico luego de un largo proceso de integración vertical en el que las empresas ampliaron su dimensión, integrando y controlando las fases de la producción, la circulación y el consumo para, una vez completado este ciclo, integrarse horizontalmente;¹³⁰ el control de la elaboración de su producto sigue siendo decisivo, con la salvedad de que ahora se elabora en diferentes empresas, con la expansión de nuevos segmentos de mercado, que al extenderse hacia mercados extranjeros, alcanza la internacionalización para finalmente, convertirse en un oligopolio (Toussaint, 1998) y (Mateo *et al*, 2009).¹³¹ Si bien en esta década la industria se integraba horizontalmente, con la peculiaridad de que ésta controlaba los mercados foráneos por medio de sus productos, las particularidades de la economía flexible mostrarían los beneficios de la inversión en empresas extranjeras, dando origen a la modalidad de la maquila y la integración de grandes conglomerados (Toussaint, 1998).

La expansión geográfica de la industria favoreció la concentración de estos grandes conglomerados, que obtuvieron el predominio en el mercado internacional, en donde Televisa ha figurado como uno de los más importantes de América Latina, posicionándose después de *Rede Globo de Brasil*, como el segundo conglomerado de medios más grande de esta zona geográfica y como la mayor productora de contenidos en español en el mundo (Televisa, 2010) y (Mateo *et al*,

¹³⁰ Por lo general, para lograr la integración horizontal las empresas comienzan consiguiendo el control de varias ventanas, o distintas posibilidades de que el programa sea difundido, que en el caso de la televisión son las diferentes tecnologías: señal abierta, cable, satélite, que a su vez se coordinan en redes (Toussaint 1998; 21).

¹³¹ Actualmente, el sistema de televisión abierta mexicana sigue oligopolizado dos empresas que mantienen el dominio; Televisa posee la mitad de las estaciones televisoras (dos cadenas nacionales, una semi-nacional y una estación local en la ciudad de México), y TV Azteca, poco menos de un tercio (dos cadenas nacionales) (Sánchez, 1994: 67).

2009).¹³² Particularmente, en México, la industria ha tendido a imitar al modelo norteamericano, haciendo algunas aportaciones, como la del género de la telenovela, que ha sido uno de los principales productos exportados por la industria y que le ha permitido dicha internacionalización (Toussaint, 1998: 23). Pero, a diferencia de Estados Unidos, la televisión mexicana se desarrolló de una manera concentrada, cuasi monopólica y centralizada, controlada casi en su totalidad desde la Ciudad de México (Sánchez, 1994: 2).

Una característica importante en la industria fue el papel activo que jugó el Estado tanto en el modelaje de las empresas como del mercado. A diferencia de otros países, la estructura del Estado mexicano no se preocupó por conciliar la responsabilidad hacia el público y los negocios de los participantes en la industria, ni estableció reglas de operación que evitaran los monopolios, alentando en la práctica, como ya discutimos en capítulos anteriores, el imperio monopólico y transnacional de Televisa.

La corporación Televisa

Hemos abordado previamente el favoritismo que las estructuras del Estado, particularmente el gobierno del PRI, han manifestado hacia Televisa. Sin embargo, aún con el apoyo de estas estructuras la empresa vivió grandes crisis durante la gestión de Azcárraga Milmo. Para Hernández Romo (2004), son tres grandes crisis las que ha enfrentado Televisa como empresa. La primera, ocurrida en 1982 originada por un fuerte endeudamiento en dólares de la empresa lo que le obliga a reestructurarse por medio de una estrategia de reducción de costos que contemplaba la contracción de mercado, la venta de activos y el adelgazamiento de su plantilla laboral. La segunda ocurrida en 1988, fue una crisis de credibilidad de la población, ya que Televisa aparecía como el primer aliado del PRI, siendo relacionado con prácticas de corrupción y engaño, al tratar de ocultar y distorsionar la verdad. A partir de esta crisis los patrocinadores y ratings descendieron drásticamente lo que llevó a la empresa a una crisis financiera ocurrida en 1995.

¹³² Entre sus servicios se encuentran programación de televisión de paga, distribución internacional de programas en español, servicio de televisión a vía satélite, editoriales de revistas y periódicos, estaciones de radio y producción de películas Información consultada en el perfil de Televisa en Facebook <http://www.facebook.com/group.php?gid=64698041215> (Consultado Junio, 2010).

Estas tres crisis definen en gran parte las estrategias organizacionales de Azcárraga Milmo. Los problemas de Televisa en esta etapa, correspondiente a la etapa de privatización de la Industria, estuvieron relacionados con la falta de competitividad de la empresa, quien no parecía preocuparse por la calidad de la programación ni, por consiguiente, por el público al que iba dirigida. La información era manipulada conforme las necesidades de las estructuras estatales, sin importarle presentar una imagen de imparcialidad y credibilidad para su audiencia y patrocinadores. Lo cual no es resultado de descuido sino de una situación política donde el Estado es omnipresente, una sociedad civil en estado de indefensión y de escasa iniciativa y una burguesía abiertamente dependiente del paraguas estatal en una economía cerrada.

En cuanto a sus operaciones al interior de la empresa, se caracterizan por un liderazgo autoritario y paternalista que fue incisivamente definido por el carácter de Azcárraga Milmo. Tanto las contrataciones como los negocios se pactaban con base en el amiguismo, aunque las personas cercanas a Milmo tenían que soportar sus continuas actitudes de prepotencia. Si bien la empresa no contaba con documentación definida que les permitiera controlar sus procesos productivos, tenía un fuerte control sobre su personal. Hernández nos comenta que los trabajadores eran controlados por medio de un sistema panóptico, que servía como un sistema de vigilancia.

A la muerte de Azcárraga Milmo, en 1997, es relevado en la dirección por su hijo Emilio Azcárraga Jean. Quien comenzó una nueva era en la historia de esta televisora al enfrentar un fuerte endeudamiento con una reestructuración operativa y financiera, estableciendo diversas estrategias que le permitieran solventar su situación económica.

Entre estas estrategias encontramos la de reducción de costos por medio de la flexibilización laboral, en donde la empresa recurre a formas de flexibilización externa, que se refieren a la ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo por tiempo indefinido (De la Garza, 2000), (Regini, 2003) y (López, 2005). Es decir, por medio de la transferencia de contratos “típicos” o de orden laboral, hacia contratos “atípicos”, o de orden civil o comercial. Bajo este tipo de flexibilización encontramos dos variaciones que la definen de manera implícita, las flexibilizaciones numérica y funcional. La numérica, como una tendencia de las empresas a la contratación de personal eventual, de “confianza”, o por honorarios, y la funcional, como la externalización de procesos o funciones.

Azcárraga Jean ordena una serie de despidos, los cuales algunos se convierten en recontrataciones pero bajo el régimen de honorarios con el consiguiente detrimento de las prestaciones laborales y del sueldo de los colaboradores, quienes pasan de tener un contrato laboral a uno del orden civil.

En cuanto a la externalización de procesos, es un esquema que, desde la década de los años ochenta, las empresas utilizan para transferir algunos de sus procesos no críticos a ciertos proveedores con la intención de transferir las obligaciones patronales a otros (Bouzas, 2008). Esta fue una de las estrategias utilizadas por Azcárraga Jean al despedir a sus empleados de limpieza y seguridad para ser subcontratados por otras empresas.

Las diferentes estrategias emprendidas por la nueva presidencia del grupo Televisa, llevaron al adelgazamiento de la fuerza laboral contratada bajo contratos “típicos” y al ensanchamiento de la fuerza laboral subcontratada, o contratada bajo esquemas laborales “atípicos”. Asimismo, durante esta gestión la tasa de sindicalización ha ido a la baja, con apenas un tercio de su personal sindicalizado. Cuestión que nos habla de la poca intervención del sindicato en las decisiones que toma la empresa y que afectan no sólo a los trabajadores, y a las condiciones en que prestan sus servicios, sino también al poder de agremiación del sindicato.

Sindicato sui generis ¿blanco-corporativo?

Más allá del empoderamiento que las estructuras del Estado les concedieron a los inversionistas de la industria, el papel de los sindicatos ha sido crucial para su crecimiento ya que, en la mayoría de los casos, las acciones de éstos correspondieron más a las necesidades monopólicas de las empresas, que al interés de los trabajadores por mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo.

La historia de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicana ha estado muy vinculada con el desarrollo y expansión de la industria, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios y se monopolizaba la industria, los sindicatos igualmente parecían acoplarse. En el caso particular del grupo Televisa, éste ha alentado el crecimiento del SITATYR a través de los años, permitiéndole a la empresa subordinarlo a sus intereses, logrando control sobre cualquier conflicto laboral al agremiar en un solo sindicato a trabajadores de diferentes ramas de la industria. La estrecha relación entre Televisa y el SITATYR, ha provocado no sólo una ausencia de propuestas del sindicato en el marco laboral sino también, unas condiciones laborales en las que los trabajadores han legitimado los intereses económicos de la empresa (Ortega, 1996, 1997).

Los discursos de los dirigentes del SITATYR suelen estar cargados de aseveraciones de gratitud hacia la empresa, desbordados de un tono más cercano a la difusión de los intereses de ésta que al de la defensa de los derechos de los trabajadores. También han dejado en claro, en otras ocasiones, la importancia que tiene para Televisa la posición del sindicato para el desarrollo y expansión de ésta, ostentando que su organización sindical tendría la capacidad de parar totalmente las operaciones de Televisa ya que ellos cuentan con la titularidad en la administración del Contrato-ley con la empresa (Ortega, 1997).

Este discurso, sin embargo, seguramente tiene más un sentido histriónico que de representación de intereses laborales, toda vez que está dirigido claramente a los propios representados para magnificar una supuesta fortaleza antes que a la parte empresarial, a la cual, se le brindan múltiples muestras de respeto y disposición servil. Dentro de esta gama de discursos, manera general se definen como un sindicato moderno y con valores, donde sus trabajadores “son impulsores del papel social de los medios como garantes respetuosos de la democracia y justicia social” (CTM, 2007: 9). Proporcionándonos evidencia, en este fragmento discursivo, de una retórica rimbombante y hueca diseñada para ocultar la carencia de contenidos ideológicos consistentes.

Si bien en el capítulo anterior abordamos las relaciones corporativas de este sindicato con las estructuras del Estado, particularmente con el gobierno priísta, y establecimos que recurrentemente sus dirigentes han sido parte del gobierno, es importante señalar también la estrecha relación que, desde su surgimiento, ha mantenido con Televisa, cuestiones que para algunos autores (Trejo, 1990), (Ortega, 1985) lo revelan como un sindicato de características *sui generis* con tintes de sindicato blanco.¹³³

Sin embargo, habría que enfatizar que si bien, este tipo de sindicalismo es cercano al sindicato blanco por el hecho de que es un sindicato sumiso, también tiene profundas diferencias con él. Resultando más cercano al sindicato corporativo, ya que éste cuenta con una articulación orgánica a la estructura del sindicalismo oficial, y al partido que en su momento representó al Estado, y que ideológicamente se inscribe en el discurso del nacionalismo revolucionario; no al colaboracionista

¹³³ Por un lado, con tintes del sindicalismo corporativo, que más que organismos privados representantes de intereses particulares para De la Garza (2003) son organismos públicos a la par que los partidos políticos y con funciones en la política estatal. Y, por otro lado, a este sindicato se le relaciona más con la defensa de los intereses de los empresarios que de los trabajadores, mostrando un gran servilismo hacia Televisa (Ortega, 1997).

y anticlasista, que homologa las relaciones al del ámbito familiar, como es el caso del sindicalismo blanco.

A simple vista, la relación entre sindicato y empresa pareciera ser de no intervención, donde cada una de las partes tiene bien establecida su función, pero que al contar con un nivel de comunicación y de acuerdos envidiable, nos permite develar un sindicato dócil, controlado, patrocinado y subordinado a la empresa, muestras de ello son la precaria vida sindical al interior y el nulo emplazamiento a huelga que ha mantenido el sindicato (Romo, 1993), (Ortega, 1997) y (Fernández, 2009).

Condiciones laborales del contrato colectivo de trabajo contra lo establecido por el Contrato-ley

Por medio del estudio del contrato de trabajo pretendemos explicar los aspectos que regulan la relación laboral de los extras, estableciendo las reglas que rigen la relación entre el sindicato y Televisa, ya que son resultado de una negociación bilateral que finalmente afectan a la base. En el análisis, recurrimos a un comparativo del Contrato-ley,¹³⁴ el cual excluye a los extras como trabajadores eventuales, pero que obliga a establecer otros contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos que regulen su trabajo. De esta manera se busca establecer si en los temas fundamentales de estos textos (formas de contratación de personal, condiciones de trabajo, incentivos, mecanismos disciplinarios, etc.) que den cuenta de una mayor o menor autoridad de la empresa, que registren cambios en la presencia sindical dentro de lo laboral y que hagan evidente los cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es definido por el Art. 386 de la LFT como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. El contrato colectivo según la LFT en su artículo 391 debe contener:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes
- II. Las empresas y establecimientos que abarque
- III. Su duración y expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones

¹³⁴ Que hemos definido y abordado en el capítulo previo a este.

- VI. Los montos de los salarios
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
- X. Las demás disposiciones que convengan las partes (LFT, 2007).

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre Producciones Nacionales Televisa S.C. y Televisa Talento S.A de C.V y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana celebrado para que tenga efecto en la Sección 11 de extras, modelos y artistas, nos menciona que éstos son todos trabajadores eventuales, que la empresa y el sindicato reconocen haber revisado el contrato colectivo de trabajo en tiempo y forma como los señala el Contrato-ley de la industria, en donde no se halla un apartado específico para los trabajadores eventuales. Que por esa razón, este contrato regula a los trabajadores eventuales, transitorios, o que presten sus servicios de forma accidental a la empresa. Asimismo, la empresa establece que sólo podrán trabajar a su servicio, con carácter de trabajadores eventuales, los miembros activos de éste, los que cuenten con permiso expreso de éste y, aquellos que habiendo sido contratados por la empresa, con conocimiento del sindicato, se inscriben en el mismo antes de ser contratados, con carácter de transitorios (SITATYR, 2008).

La obligatoriedad establecida en el contrato colectivo de trabajo, en cuanto a que los trabajadores que laboren para la empresa tienen que ser miembros activos del sindicato, se le conoce como cláusula de exclusión. Estas cláusulas, como hemos establecido previamente, les impusieron a los trabajadores organizados la obligación de pertenencia a estos sindicatos monopolistas, así como en muchos casos su inclusión al PRI. Todo este proceso implicó la continua mediación estatal a través de juntas de conciliación, tribunales del trabajo o de las cúpulas gubernamentales (De la Garza, 1991: 242-243). En el caso particular de los extras, éstos se encuentran obligados a pertenecer al sindicato si desean laboral para la empresa o por lo menos, como señala el contrato colectivo de trabajo, contar con la anuencia del sindicato. Sin embargo, el sindicato no los obliga a participar de eventos proselitistas en favor del PRI, ni unirse a sus filas.

Tipos de trabajadores, trabajadores eventuales, transitorios y exclusiones

Artículos que contempla el Contrato Ley

Art. 16 **Los trabajadores** que prestan servicios a los Patrones se clasifican en:

- a).- **De base o de planta.**
- b).- **Eventuales o transitorios.**
- c).- **Por unidad de tiempo o por obra determinada.**
- d).- **De confianza.**

Art. 17.- Los trabajadores se consideran:

- a).- Como trabajadores de base o planta, aquellos que presten sus servicios a la Empresa en forma regular y permanente por tiempo indeterminado, entre los que se incluyen los suplentes de base o descanseros.
- b).- **Como trabajadores eventuales o transitorios todos aquellos que no queden comprendidos en el caso del inciso anterior, aún cuando presten sus servicios en varias ocasiones o periodos de tiempo.**
- c).- Como **trabajadores por tiempo o por obra determinada, a los contratados por tiempo previamente señalado, o bien para una obra concreta con cuya ejecución termina la relación de trabajo.**
- d).- Como trabajadores de confianza los que ejerzan funciones de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización cuando tengan carácter general, quienes tendrán la calidad de representantes del Patrón dentro de la Empresa o establecimiento, tales como Directores, Gerente General, Gerentes, Subgerentes, Contralores, Contadores, Apoderados, Cajeros y los Secretarios o Secretarias de los mencionados antes, cuando sus funciones se relacionen con trabajos personales del Patrón o de dichas representaciones, dentro de la Empresa o establecimiento. En todos los casos la Empresa deberá comunicar sus nombramientos por escrito al Sindicato, dentro de los cinco días siguientes a su designación. En caso de que, por necesidades del trabajo, el Patrón creara nuevos puestos de confianza, la Empresa se obliga a comunicarle al Sindicato para el efecto de que éste verifique si las funciones que ejecutará quien desempeña el trabajo, son propias de un puesto de confianza en los términos de lo dispuesto por el artículo 9° de la ley el presente Contrato. El Patrón no podrá cubrir estos puestos con elementos que hayan sido expulsados del Sindicato.

Art. 8.- **Cuando el Patrón requiera los servicios de trabajadores para la realización de actividades que no sean propias de las que el Sindicato representa, la contratación individual o colectiva que en su caso se celebre, se hará siempre del conocimiento del Sindicato y no afectará la administración del presente Contrato ni la representación exclusiva del interés profesional de los trabajadores afectos al Contrato.** Los contratos a que se refiere este artículo deberán constar por escrito y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su celebración y firma, el Patrón se obliga a entregar una copia de los mismos al Sindicato. El incumplimiento de esta obligación constituye violación de carácter colectivo de este Contrato para todos los efectos legales y contractuales a que hubiere lugar. **Los trabajadores que presten sus servicios en esas condiciones siempre serán eventuales, por unidad de tiempo o por obra determinada y los contratos que se celebren con tal motivo de ninguna manera contravendrán los artículos del presente Contrato.** Con independencia de cualquier tipo de Convenio o Contrato que el Patrón celebre con terceros, aquel siempre conservará las responsabilidades derivadas de la Ley y el presente Contrato.

	<p>Art. 9 Quedan expresamente excluidos del campo de aplicación y jurisdicción de este Contrato, los trabajadores Actores y Músicos a que se refiere el Título Sexto, del Capítulo XI de la Ley.</p> <p>Art. 10 En caso de conflicto derivado de la aplicación o cumplimiento de los contratos a que se refieren los artículos 8 y 9, los trabajadores afectos a los mismos sólo podrán recurrir a la suspensión de labores en su especialidad, sin que ello afecte a los trabajadores sujetos a este Contrato. Para tal efecto los Patrones se obligan a incluir en la contratación individual o colectiva de dichos trabajadores eventuales, estipulaciones expresas en tal sentido, de no cumplirse con este requisito, se tendrá por incluida por ministerio de este Contrato, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto en contrario.</p> <p>Art. 12.- Sólo podrán trabajar al servicio de los Patrones los miembros activos del Sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia, cuando el Patrón requiera los servicios de otros trabajadores deberá solicitarlos al Sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y éste se obliga a proporcionarlos en el término de tres días hábiles, pasado el cual, el Patrón podrá contratarlos libremente, siempre que soliciten su ingreso al Sindicato y sean aceptados por éste. Se exceptúan de lo anterior, los puestos considerados por este Contrato y por la Ley como de confianza y aquellos a los que se refiere el artículo noveno.</p>
Contrato Colectivo de Trabajo	<p>II. Empresa y Sindicato, reconocen haber revisado con fecha 20 de agosto de 1975, el Contrato Colectivo de Trabajo que regía las relaciones entre la Empresa y los Trabajadores miembros del Sindicato, Contrato que se aplicó hasta antes de la vigencia del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, promulgado por decreto de 29 de enero de 1976, publicado en el Diario oficial del 30 de enero del mismo año, Contrato éste último que no contiene clausulado específico que se refiera y regule las relaciones colectivas de los trabajadores eventuales.</p> <p>Primera.- Las disposiciones de este Contrato se refiere (sic) y por lo tanto deberán aplicarse única y exclusivamente a los trabajadores que, con carácter de eventuales o para servicios transitorios o en forma accidental, presten sus servicios en la Empresa.</p> <p>Cuarta.- La Empresa conviene en que sólo podrán trabajar a su servicio, con carácter de trabajadores eventuales en los términos de este contrato, los miembros activos del Sindicato, los que cuentan con permiso expreso de éste y aquéllos que habiendo sido contratados por la Empresa, con conocimiento del Sindicato, se inscriben en el mismo antes de ser contratados, con carácter de transitorio.</p> <p>Quinta.- Serán considerados como trabajadores eventuales o contratados para servicios de carácter transitorio, aún cuando preste tales servicios a la Empresa en forma continua y permanente por tiempo indefinido y disfrutando de un sueldo o salario fijo.</p>

Séptima.- De los Salarios o sueldos que los trabajadores eventuales reciban ya sea directamente de la Empresa o de las cantidades que ésta pague por cuenta y orden de los patrocinadores o anunciantes solamente podrán hacerse los siguientes descuentos:

I.- **Cuotas sindicales en general del 8%** (ocho por ciento).

II.- Impuestos legales sobre sueldos.

III: Préstamos y anticipo de acuerdo con el Artículo 110 de la Ley.

IV.- **Queda expresamente convenido que cuando trabajadores eventuales que no sean miembros del Sindicato con previa autorización de éste, presten servicios a la Empresa, deberá considerarlos como miembros del Sindicato con previa autorización de éste, preste servicios a la Empresa, deberá considerarlos como miembros transitorios y deberá descontárseles como cuota de tránsito y/o desplazamiento la cantidad equivalente al 12%** (doce por ciento) de todas las percepciones que reciban, sean pagadas directamente por la Empresa o por terceras personas que hayan contratado su trabajo.

Novena.- Cuando la Empresa requiera los servicios de trabajadores especializados con los que cuenta normalmente el Sindicato, **la contratación colectiva con otras agrupaciones de las que éstos sean miembros se hará en todos los casos por conducto y con intervención del Sindicato; los trabajadores que presten servicios en esas condiciones siempre serán eventuales y los contratos que se produzcan con tal motivo, se celebrarán con carácter de subrogados sin contravención a las cláusulas del presente contrato.**

Decimo séptima.- **Los contratos que se celebren con los trabajadores eventuales, sean o no por escrito, podrán celebrarse con la Empresa directamente, con la Empresa como intermediaria o directamente entre ellos y los patrocinadores o anunciantes. En estos dos últimos casos la Empresa no podrá tener el carácter de patrón y por lo tanto no existe responsabilidad para la misma.**

Vigésima.- **Los trabajadores eventuales que se utilicen en los programas, tendrán que ser miembros del Sindicato. Los modelos y pequeñas intervenciones de acción serán elegidos libremente por la Empresa, dándoseles preferencia a los miembros del Sindicato.** La tarifa mínima para el trabajo de los modelos y extras o personal de conjunto, será la que se estipula en los tabuladores anexos a este contrato. La Empresa cubrirá a este Sindicato, dos salarios mínimos mensuales, para que se tenga un delegado permanente en las instalaciones de Televisa Chapultepec, San Ángel, Sata Fe y Ayuntamiento. En los casos en que sea necesaria la vigilancia del personal de modelos o extras en la grabación de programas o telenovelas, cuyos llamados sean fuera de horas hábiles, se cubrirá al Sindicato el salario mínimo de un extra en cada caso para el Sindicato cubra a su personal las horas extras que tengan que laboral. El llamado para los extras deberá ser solicitado con la suficiente anticipación en las oficinas del Sindicato.

El contrato-ley se ayuda de una tipología de trabajadores para especificar a aquellos que protege, en donde se excluyen a los trabajadores eventuales, a los actores y a los músicos de su campo de aplicación y jurisdicción. Por tal motivo, los patrones, en este caso Televisa, se encuentran obligados a incluir estipulaciones expresas de su trabajo en un contrato individual o colectivo de trabajo. En el caso de la Sección 11, que incluye a los extras, en el contrato colectivo se especifica que Televisa sólo mantiene relación laboral con trabajadores eventuales, y como tales reconoce a los extras, sin que exista la opción de cambiar esta situación laboral. En cuanto a la cláusula de exclusión, que menciona el Contrato-ley, también la mantiene el contrato colectivo de trabajo, señalando que sólo trabajarán para el patrón aquellos trabajadores eventuales, miembros activos del Sindicato. Asimismo, en ambos contratos se reconoce el derecho del patrón a contratar por su cuenta a personal con el que no cuente el Sindicato con su anuencia. El reconocimiento de estos trabajadores por parte del Sindicato varía de acuerdo con el contrato respectivo. Dentro del Contrato-ley pueden ser reconocidos bajo su tipología de trabajadores, exceptuando los trabajadores de confianza, actores y músicos. En el caso del contrato colectivo de trabajo se les reconoce como trabajadores transitorios. La responsabilidad de intermediación de la Empresa en la contratación de estos trabajadores la intentan evadir haciendo explícito el hecho de que no se les puede considerar patrones y que no existe responsabilidad alguna hacia Televisa. Más adelante, analizaremos la cláusula séptima del contrato colectivo de trabajo en donde puede verse más claramente la relación de tercerización que establece Televisa con los trabajadores extras al contratarlos por cuenta de terceros, como son sus patrocinadores y anunciantes.¹³⁵

En cuanto al permiso que debe otorgarle el sindicato a la empresa para que ésta contrate a personal no sindicalizado, en la práctica no ocurre así. El poder de la empresa es tan grande que, ante la postración sindical, toma las decisiones que cree necesarias para la consecución de sus objetivos, sin que el sindicato represente un problema para ésta, incluso si las decisiones tomadas implican un perjuicio para los trabajadores. Sin embargo, aparentemente, el sindicato no se da cuenta de la transgresión que la empresa hace tanto del sindicato como del contrato colectivo de trabajo. El mismo personal del sindicato nos ha mencionado que en muchas ocasiones este es el último en enterarse de que Televisa ha utilizado a personal externo al SITATYR con la finalidad de evitarse las cuotas de desplazamiento.¹³⁶

Los representantes sindicales nos comentaron, durante esta investigación, que el personal que labora como extra tiene el carácter de flotante. Es decir que se encuentra en tránsito, pero que a pesar de ello cuentan con un control preciso sobre sus agremiados. Esta información es debatible en cuanto a que el sindicato aparentemente no tiene conocimiento de cuáles extras, miembros activos del sindicato, trabajan también en Televisa subcontractados por medios externos, como serían las agencias de contratación de extras. Lo anterior sucede debido a que algunos de los

¹³⁵ De igual manera profundizaremos en el tema más adelante conforme a lo establecido en la LFT y los testimonios de los trabajadores extras recabado durante el trabajo de campo de esta investigación.

¹³⁶ Cuando la empresa tiene la necesidad de contratar a un trabajador no sindicalizado, esta última debe cubrir una cuota al sindicato, la cual se le conoce como cuota de desplazamiento.

extras agremiados en el SITATYR, al encontrarse con escasez de llamados¹³⁷ por parte de su sindicato,¹³⁸ buscan empleo por medio de las agencias de contratación de modelos y extras y, paradójicamente, consiguen el mismo trabajo en las producciones de Televisa que debería ofrecerles su sindicato. Esta información resulta relevante debido a que el propio contrato colectivo de trabajo expresa que el personal que labore como extra en Televisa, tendrá que ser miembro activo del sindicato, en caso contrario este último deberá dar una autorización previa a su contratación, procediendo a agremiar a estos trabajadores. De tal forma que, si el sindicato tuviera un control real sobre su padrón, encontraría que mucha de la gente que se presenta a trabajar como personal transitorio en las producciones de Televisa, ha sido previamente afiliado al SITATYR en calidad de trabajadores eventuales, formando parte de su “carpeta” de talentos. Muchos de los extras entrevistados durante esta investigación nos mencionaron haber conseguido más trabajo en Televisa por medio de agencias que por parte del sindicato. Trabajo que no ha sido regulado por el contrato colectivo de trabajo y en donde el sindicato no ha participado. Estos extras declaran que el sindicato no interviene para nada en la contratación y en el proceso de pago, que nadie les pide se afilien al sindicato porque éste ni siquiera está enterado del personal que participa de manera externa en una producción. Por lo tanto, podemos establecer que, no solo no cuentan con la autorización previa del sindicato, sino que tampoco verifica que hayan sido inscritos a éste antes de comenzar a laborar para la empresa.¹³⁹ Es así como la defensa de los intereses de los trabajadores y el propio mejoramiento económico de éstos, que bajo estatutos deben promover, una vez más queda en entredicho.

El sindicato, más allá de exigirle a Televisa que cumpla con las obligaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, consiente que la empresa contrate talento por medio de otras organizaciones que no son parte del SITATYR, lo que redundará en condiciones laborales aún más precarias para los extras contratados por las agencias.¹⁴⁰ Lo cual la empresa hipotéticamente podría refutar

¹³⁷ En el ambiente artístico se le conoce como “llamado” a la asignación de trabajo en una producción televisiva.

¹³⁸ Que los extras atribuyen a favoritismo, corrupción y discriminación.

¹³⁹ A lo que el Dr. Alfonso Bouzas nos comenta: “Antes que verificar ellos (el SITATYR) tendrían que proponer a la gente, renuncian a proponer a la gente (los miembros del sindicato), si renuncian a proponer a la gente pues claro que renuncian a verificar y a todo. Entonces, SITATYR se “desafana” de un grueso, de una franja, de los que pudieran ser sus afiliados, ¿por qué? Sus razones tendrá, personal de segunda, simplemente se “desafana” pero los representa formalmente.

¹⁴⁰ Porque en el mejor de los casos el sindicato no verifica que las agencias de contratación de modelos y extras cumplan con el mismo tabulado establecido en el contrato colectivo, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo. Pero en el peor de los escenarios estas agencias pueden ser “fantasma” es decir, que

estableciendo que Televisa tiene derecho, según su contrato colectivo de trabajo, a exigir a trabajadores especializados o con condiciones físicas acordes a su producción y que, al no contar con ellos el sindicato, la empresa puede establecer contratos subrogados¹⁴¹ con otras organizaciones para obtenerlos (todo bajo el conducto e intervención del sindicato). Sin embargo, cuando se contrata a la misma persona que se pudo haber contratado directamente por el sindicato, en un afán de conseguir un beneficio económico, es evidente que tanto el sindicato como la empresa hacen caso omiso a las reglamentaciones que regulan su relación y que el más perjudicado es el trabajador.

¿Televisa no es patrón?: Cadena de subcontratación

A lo largo del contrato colectivo de trabajo se sostiene que bajo ninguna circunstancia Televisa puede ser considerada como patrón y que, aún cuando los extras puedan ser contratados por intermediarios, ya sea por medio de una agencia o directamente por patrocinadores o anunciantes, ninguno de ellos podrá ser considerado patrón, eximiendo a Televisa de cualquier responsabilidad por dichas contrataciones. Se establece una cadena de subcontratación de la que aparentemente nadie es responsable, una simulación que pretende deslindarse de cualquier responsabilidad laboral hacia los trabajadores.

Televisa ha promovido las prácticas de subcontratación con diferentes organizaciones. Pero la que mencionaremos en primer lugar es la más reveladora, aquella que se lleva a cabo por medio de su sindicato (SITATYR). El cual, más allá de cumplir con el objeto que le dio origen, se limita en obtener un beneficio con la contratación directa o indirecta de los extras. Es decir, comercializa el trabajo de los extras y lo hace no sólo por los beneficios económicos directos de las transacciones sino también de los beneficios que puede obtener entregando a los extras como “carne de cañón”. Lo anterior en el sentido de que deja a la voluntad total del patrón la decisión sobre las condiciones de trabajo de los extras a cambio de prerrogativas en cualquier otro ámbito del sindicato o individual. Incluso, algunos investigadores y sindicalistas nos comentaron en diversas entrevistas para esta investigación que:

- “Están vendiendo la mercancía barata a cambio de garantizar la cobertura de la mercancía que más les deja, porque a lo mejor en otro sector de trabajadores si los respeta”;

aparecen y desaparecen con la intención de estafar al trabajador, ya que dichas agencias cobran su trabajo pero no les es trasladado dicho pago a los extras.

¹⁴¹ En donde una persona sustituye a otra en una obligación.

- “Tienen políticas de control, de servirse de los trabajadores, no de servir a los trabajadores”;
- “El problema es la voluntad política y de la legitimidad con la que el mismo secretario fue elegido y puesto en ese cargo y las relaciones que tenga, porque obviamente tiene intereses muy cercanos con los de la televisora en donde él obtiene un beneficio personal”;
- “Creo que es un hombre muy inteligente (el Secretario General), capaz de negociar con la televisora mejores condiciones para los trabajadores extras, pero para eso hay que querer hacerlo, tener una posición política y no poner en riesgo ningún interés, de él mismo y de su grupo de interés”;
- “Este sindicato está estableciendo las condiciones ideales para que Televisa tenga un contrato de protección empresarial, en perjuicio de los posibles derechos de los propios trabajadores tanto individuales como colectivos”.

En segundo lugar, Televisa ha promovido las prácticas de subcontratación por medio de sus propios patrocinadores, anunciantes y agencias de extras y modelos. Por medio de los cuales intentan trasladar las obligaciones laborales hacia los trabajadores. Aunque esto resulta un tanto paradójico porque de cualquier forma Televisa les ofrece a los trabajadores sindicalizados condiciones laborales mínimas tales como horas trabajadas, días de descanso obligatorio, horas extras, etc. Dicho contrato pareciera contener simples obligaciones mínimas que ya contiene la Ley Federal del Trabajo, sin que en él se reflejen condiciones especiales ganadas por el sindicato en beneficio de este gremio en particular.

Si bien Televisa pretende trasladar sus responsabilidades como patrón hacia la empresa subcontratistas, el especialista Alfonso Bouzas nos menciona que la LFT establece que es responsable tanto el intermediario como el beneficiario final y que esa disposición permea a todas las tercerizaciones. Es así como en la subcontratación que pueda hacer SITATYR, o en la que haga un empresario particular que contrata extras, todos están obligados en términos del artículo 13 de la LFT y, asimismo, obliga al beneficiario final. Aunque Bouzas nos aclara que lo anterior tiene los límites que establece la no estabilidad, la eventualidad del trabajo, se goza de todo el derecho en tanto la eventualidad se da, cuando la eventualidad se deja de dar ya no tiene más compromiso la empresa.

En ambos casos, la subcontratación beneficia a Televisa, ya sea por parte de las agencias de contratación de extras o por parte del sindicato-subcontratista, al cual le da igual si le entrega a los trabajadores a Televisa por su cuenta, o por cuenta de otro externo. Pareciera que el Sindicato tolera que la empresa contrate por fuera porque existe un arreglo entre empresa y SITATYR, en donde la empresa les abre la puerta para ciertos casos, y en ciertas circunstancias, pero con la condición de que SITATYR tolere que la empresa vulnere el contrato colectivo de trabajo contratando por fuera.¹⁴²

A pesar de la posición de desenfado que ha tomado la Sección 11 del SITATYR sobre la subcontratación, existe una contradicción importante en la importancia que parecería darle el sindicato a su creciente aplicación, así como a las condiciones de trabajo que se generan en ella, y a las prácticas que se general dentro de su mismo sindicato. Por un lado su actual líder, el Maestro Patricio Flores, ha presentado una iniciativa para regular la subcontratación, lo que parecería mostrar un interés genuino en este tema.¹⁴³ En el discurso, los líderes de la Sección 11 parecen respaldarlo, el encargado de capacitación nos menciona: “Sentimos que nuestro Secretario General está preocupado por toda esta gente que está desprotegida. La expectativa es que se darán las condiciones necesarias para que entre ésta situación de regularización. Todas estas agencias, que contratan a la gente sin ninguna prestación, tendrían que mejorar sus condiciones”.¹⁴⁴

Sin embargo, en otro momento de la conversación parece despreocupado y comprensivo ante la necesidad de subcontratar gente que no sea del sindicato y declara: “Esto (la subcontratación) se da cuando se hacen grabaciones al interior de la República. Te voy a poner un ejemplo, se grabó en Puebla en los Fuertes, grabaron unas escenas en el Monte de las Cruces, para lo del bicentenario. Entonces nos hablaron de Televisa, -oye vas a contratar a una agencia de puebla, porque nos va salir más caro traer y pagar el transporte y la alimentación (de la gente del sindicato). Se entiende ¿no?, nosotros no podemos ser tan rígidos, rígidas las piedras, tenemos

¹⁴² Bouzas nos menciona al respecto que: “más que un sindicato, los trabajadores tienen un ‘mamotreto’ que se montó en el derecho de asociación sindical y que les impide ejercer sus derechos colectivos e individuales”.

¹⁴³ Para mayor información sobre la iniciativa consultar SITATYR: <http://www.SITATYR.org.mx/Iniciativa%20Dip.%20Patricio%20Flores.htm>

¹⁴⁴ Es importante observar el distanciamiento que estos líderes sindicales establecen discursivamente con respecto a los extras: son “gentes” no sus representados o compañeros.

que ser flexibles finalmente. Y contrataron una agencia y se evitaron de pagar las cuotas de desplazamiento”.

Nos pareció extraña la relación entre Televisa, las agencias que subcontratan talento (en este caso extras) y el sindicato, por lo que le preguntamos al líder sindical si ellos participaban de la negociación con las agencias y su gestión de pago, a lo que respondió:

“No, nada más cuando nos avisan, nosotros les hemos llegado a congelar sus facturas. Las facturas de las agencias las paga Televisa pero las autoriza el sindicato aunque ignoramos la gente que trabajó para ellos, si fue del sindicato o no. Las agencias no tienen la obligación de dar recibos, le pagan en efectivo a la gente y ahí meten nombres que ni existen. Es una forma tramposa de evadir impuestos. Si bien es cierto que es una fuente de trabajo, aunque una fuente un poco injusta, porque independientemente de que no pagan impuestos, son un poco *mercenarios (sic)*, porque les descuentan hasta 30% o más porcentaje a los extras. No les dan transporte, no les dan comida, no les pagan tiempo extra (...) Es una competencia desleal, frente a la representatividad que nosotros tenemos como sindicato. Las agentes tienen modelos de otros países y si viene a SITATYR un extranjero que se quiere dar de alta tiene que hacerlo de la forma legal, en las agencias no, hay mucho europeo, negros, asiáticos y chinos, y como a la agencia no le piden nada de requisitos, pues a veces ni está legalmente en el país, es una competencia ilegal.”

Cuando hicimos referencia al tabulador pagado a los extras por parte del sindicato en contraposición de los contratados por agencias nos respondió:

“El tabulador es por parte de la gente que va por SITATYR, pero no por una agencia. La agencia te puede decir -te voy a pagar 300 o 500 pesos por día- pero eso ya es negociación con el extra. El extra no tiene exclusividad con SITATYR, un extra que está en SITATYR puede ir a TV Azteca, a Argos, a cine pero nosotros no podemos tenerlos como exclusivos, como rehenes nuestros, porque tiene la libertad de buscar. Si yo como SITATYR estoy dando un llamado al mes, pues sabes que tienen que buscar”.

Esta nuevamente resultó ser una declaración contradictoria ya que legalmente el tabulador tendría que ser aplicado tanto al personal sindicalizado como al que sólo paga cuota de desplazamiento y, por otro lado, su aseveración de que no existen “rehenes” no coincide con las declaraciones hechas por los extras, en el sentido de que los castigan si los descubren trabajando para otra empresa, en especial en TV Azteca, aunque el encargado de capacitación del SITATYR lo

justifica diciendo que pueden trabajar siempre y cuando no coincida con una producción que se esté grabando y nos menciona: “Por ejemplo Atrévete a soñar, por decir algo, si ya esta persona fue por agencia, ya no va a llamar un delegado nuestro porque a la mejor nos quedaría mal, porque está trabajando para otro. No puede ser para dos, pero si no se interpone, pues puede ser un comercial, ha habido gente que participa en comerciales que ha estado al aire, que está en comerciales”.

El hecho de que Televisa cuente con toda la libertad de contratar a cualquier agencia de contratación de extras sin considerar al sindicato es un ejemplo del déficit de representación del SITATYR que claramente ha sido rebasado en sus funciones por las nuevas condiciones impuestas por la empresa para abatir costos y ganar terreno en su potencial “competitivo”. En esta estrategia, el papel de las agencias resulta fundamental, mismo que no se explica sino como mecanismo promovido desde la empresa para flexibilizar los términos de adquisición de fuerza de trabajo “extra” sin importar que dicho mecanismo degenera en prácticas de explotación que con frecuencia escapan a los marcos jurídicos y se expresan en un deterioro constante de los términos de contratación y de trabajo de esa población extra.

Condiciones que los trabajadores se sienten conminados a aceptar por el miedo de ser expulsados del sindicato y separados de su fuente de trabajo. Es bien sabido que los despidos constantes de trabajadores forman parte de la vida cotidiana de la industria del entretenimiento, pero son pocos los trabajadores que se atreven a demandar ya que necesitan las condiciones para enfrentar a empresas poderosas.¹⁴⁵ En general, muchas empresas consideran que pueden mantener condiciones laborales por abajo de que marca la ley debido, en parte, al desempleo y fuerte competencia que obliga a muchos trabajadores a aceptar las condiciones que el empresario establece (Ortega, 1997: 129-30).

La eventualidad como rasgo distintivo del trabajo actoral y forma de precarización en sus condiciones laborales

Resulta fundamental resaltar la importancia de que el Contrato-ley excluya al personal eventual y artístico, ya que en gran medida estos trabajadores son la base del trabajo de la industria. Además, como ya hemos establecido en el capítulo anterior, la presunta finalidad del Estado al establecer el Contrato-ley era estandarizar las condiciones laborales, para que los trabajadores no

¹⁴⁵ Incluso resulta difícil encontrar testimonios de los trabajadores, a pesar de que las primeras organizaciones sindicales se desarrollan casi paralelamente a la industria (Ortega, 1996: 59).

vivieran situaciones diferenciadas, que pudieran dejar en desventaja a algún sector. Sin embargo en éste, como en muchos sectores, la estandarización no se logró, ya que tanto en el gremio, como dentro de la industria, entre sindicatos y, más aún, entre los miembros de un mismo sindicato, se siguen presentando condiciones de trabajo desiguales para categorías iguales (Ortega, 1997: 84) y (Ortega, 1996: 61).¹⁴⁶

Ante la flexibilización laboral, los trabajadores eventuales se han convertido en un porcentaje muy importante dentro de la fuerza laboral de las empresas. Que si bien en la industria siempre se han utilizado, el nivel de precarización en el que ahora se contratan ha crecido en gran medida. Donde las empresas cuentan con numerosas ventajas como hacerse de trabajadores contratados a muy bajos costos, liberarse de cargas monetarias y trámites burocráticos por la fluctuación de trabajadores; pero lo más importante es que pueden liberarse de obligaciones legales hacia el trabajador, al que se le excluye de cualquier tipo de prestaciones. Situación que ha representado un alto nivel de ahorro para la empresa debido a que los porcentajes de trabajadores eventuales pueden resultar en un número, si bien fluctuante, significativo.

La contratación de trabajadores eventuales en los últimos años se ha mantenido en ascenso, mientras la tasa de sindicalización ha disminuido drásticamente. Ortega (1997) nos menciona, que en 1982 Televisa declaró tener a su servicio tres mil empleados sindicalizados y dos mil trescientos eventuales; dos años más tarde, informó que en ella laboraban nueve mil ciento cincuenta y un trabajadores, de los cuales cuatro mil cuatrocientos cincuenta y uno tenían contratación de base y cuatro mil seiscientos diez, más de la mitad, era considerado personal eventual; cabe señalar que esas cifras no incluían a músicos ni a actores (Ortega, 1997: 78). Asimismo, el personal sindicalizado fue decreciendo, para finales de 2001 Televisa declaraba tener aproximadamente trece mil setecientos empleados, de los cuales aproximadamente la mitad se encontraban sindicalizados y para finales de 2008 Televisa declaraba tener veintidós mil quinientos veintiocho empleados de los cuales aproximadamente el treinta y cinco por ciento se encontraban sindicalizados (Televisa, 2002, 2009).

El Contrato-ley de la industria hace referencia sobre la eventualidad de los trabajadores en tres de sus artículos, los cuales nos permiten establecer la relación del patrón y el sindicato en cuanto a su contratación, sus obligaciones y las condiciones laborales de estos trabajadores que son una parte

¹⁴⁶ Situación que reforzaría la teoría que señalaba que el Contrato-ley fundamentalmente fue creado con fines de control a la industria y no como un beneficio para el trabajador.

sustancial de esta industria. El primero, nos habla de una aparente obligación del patrón de reportarle al sindicato la posible contratación de trabajadores que no participen del Contrato-ley, como sería el caso de los extras. El segundo, habla de la exclusión de este contrato de los actores y músicos, en donde no queda lugar a duda de esta exclusión, en tanto que se excluyen por eventuales como por su propia actividad. Y, el tercero, que salva de cualquier eventualidad al patrón, obligándole a hacer una contratación individual o colectiva, en donde se les exprese a los trabajadores, en su carácter de eventuales, actores o músicos, su exclusión del Contrato-ley.

El carácter de eventual del trabajador es retomado dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, documentación que sirve para regular las relaciones entre las partes. Dicho contrato nos explica que sólo podrán trabajar al servicio de Televisa los trabajadores eventuales miembros del sindicato. Y que la finalidad de llegar a acuerdos con respecto a su regulación viene del hecho de que no se consideran en el Contrato-ley, el cual excluye expresamente a los artistas y eventuales. Cuestión que parece ser una actitud recurrente en diversas leyes y reglamentos de carácter general y particular en donde se excluyen tajantemente a los extras, por lo que en seguida abordaremos el tema más ampliamente.

Primero, encontramos una omisión abierta en relación con la actividad profesional del extra en la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo de trabajos especiales, que por analogía puede considerarse dentro del apartado de actores. Aunque, más allá de ser considerados actores o no por nombre, en la práctica el total de los extras entrevistados para la realización de este trabajo coincidieron en que han llevado a cabo labores propias no sólo de actores, sino también de modelos. Por lo que al remitirnos a la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) buscando una regulación para el uso de su imagen encontramos un artículo totalmente excluyente de los trabajadores extras, pero más aún encontramos una serie de contradicciones con respecto al trabajo del actor y de los extras, que a continuación detallaremos. El artículo 116 de la LFDA nos señala: “Los términos artista intérprete o ejecutante designan al actor, narrador, declamador, cantante, músico, bailarín, o a cualquiera otra persona que interprete o ejecute una obra literaria o artística o una expresión del folclor o que realice una actividad similar a las anteriores, aunque no haya un texto previo que norme su desarrollo. **Los llamados extras y las participaciones eventuales no quedan incluidos en esta definición**”.

El problema de los derechos de propiedad intelectual, es que forman parte de los derechos laborales de los artistas intérpretes aunque no estén considerados en una ley laboral, ya que

constituyen una parte fundamental de sus condiciones laborales. En muchos países los artistas viven casi exclusivamente del uso de sus interpretaciones. Por esta razón los empleadores buscan protegerse elaborando contratos cada vez más abusivos. Waldorff (1997), nos ejemplifica esta situación por medio de un contrato celebrado por de Walt Disney como una de las partes: “El abajo firmante (...) **concede a la empresa Walt Disney todos los derechos presentes y futuros de cualquier clase y naturaleza en todo el mundo, a perpetuidad o al plazo máximo de tiempo que la ley permita, de todos los derechos que tenga o pueda tener** a partir de mis servicios (...) **incluyendo los derechos de autor y cualesquiera derechos económicos y otros derechos de explotación, sus renovaciones y extensiones, por la explotación o no explotación** de los mismos **en cualquier forma de medios de comunicación actualmente conocidos o que se desarrollen en el futuro**” (Waldorff, 1997: 129). Dichos contratos terminan siendo el estándar de la industria, en donde en su mayoría, más que un establecimiento de derechos y obligaciones de dos partes, terminan siendo sesiones totales que le conceden cualquier tipo de beneficios al patrón, dejando totalmente desamparado al trabajador, el cual termina aceptando los términos arbitrarios del contrato con tal de obtener el empleo.

El artículo 116 de la LFDA aunque no regule directamente el trabajo de los extras, sino el uso de su imagen, nos ayuda a clarificar las condiciones de desigualdad en las que laboran estos trabajadores. En esta definición legal, no sólo es evidente la separación que se hace de su labor con la de otros trabajos relacionados, sino que también presenta un recurso del patrón para la simulación en varios sentidos. Lo anterior podemos expresarlo en los siguientes puntos:

A) Se descalifica el trabajo de los extras, ya que bajo esta concepción no cabría la posibilidad de que estos trabajadores desarrollaran también otras de las actividades a las que en este artículo se hacen referencia, como la práctica actoral;

B) En cuanto a que el trabajo del extra pareciera ser definido por su nombre, y no por la actividad misma que comprende. Es decir, que los patrones al contratar extras, cuentan con la posibilidad de exigirles a estos trabajadores realizar funciones como actores o modelos sin que se les pague la retribución correspondiente. Bajo la argumentación de estos patrones, los extras no tienen ningún derecho sobre su imagen, aún cuando de manera engañosa se les exija trabajar como actores o modelos, debido a que fueron contratados bajo la categoría de extras, los cuales son excluidos de

las leyes. Aprovechándose así los patrones para hacer una simulación de contratación de extras que terminan siendo actores o modelos sin que se les cubran las prestaciones correspondientes.¹⁴⁷

C) Otro punto que es importante señalar, son las contradicciones en las que caen algunas reglamentaciones como ésta, ya que se menciona al final de este artículo que las participaciones eventuales tampoco son consideradas dentro de esta Ley, lo que nos haría preguntarnos si no la mayoría de participaciones son eventuales, lo que resultaría en considerar a estos trabajadores como eventuales también. Bajo este razonamiento tendríamos que considerar las participaciones de los llamados actores también como eventuales, ya que tanto en el Contrato-ley como en los documentos internos del SITATYR son considerados así,¹⁴⁸ lo que podría resultar en una contradicción de tesis o al menos en una laguna de interpretación.¹⁴⁹

Incluso existen contratos que equiparan la categoría de eventual con la de extra, estableciéndolas como sinónimos, veamos el siguiente contrato: “CARAMES & PARTNERS S.A. DE C.V. Por medio del presente me permito manifestar que estoy de acuerdo en **participar con carácter de EXTRA** en el comercial del cliente Teléfonos de México S.A. de C.V del producto TELMEX titulado ESCUDERIA TELMEX CINEMINUTO 2010 **que podrá ser transmitido a través de los medios existentes o que se inventaren**. Por la cantidad de (...) y como pago único. **Manifiesto** igualmente que toda vez **que mi participación se ha llevado a cabo de manera absolutamente eventual, es decir en carácter de extra**, no tengo el carácter de intérprete y por lo mismo, **no me resultan aplicables las disposiciones legales conducentes en materia de derechos de autor**, sin perjuicio de reconocer a favor de Teléfonos de México S.A. de C.V la totalidad de los derechos de uso y explotación de mi participación”. Contratos como éste, en donde se establece la absoluta cesión de derechos resulta ser, en la mayoría de los casos, el único documento “legal” que “ampara” al extra en su trabajo.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Para conocer más la exclusión que hacen de los extras para la reglamentación sobre el uso de su imagen y el pago de regalías remitirse a la entrevista con la trabajadora Victoria, en los anexos de entrevistas.

¹⁴⁸ Igualmente son considerados eventuales por la propia Asociación Nacional de Actores (ANDA).

¹⁴⁹ En donde habría que establecer si en este caso la ley especial se contrapone a la general, que sería la LFT la cual es protegida por la constitución a diferencia de la LFDA, aunque en la LFT se deja abierta la posibilidad de que los actores pueden ser contratados por tiempo indeterminado por costumbre esto no sucede así, lo cual queda establecido en los documentos que rigen a la ANDA; pero en general confirmar una posible laguna o contradicción de tesis es tema para estudios de posgrado para estudiantes de derecho.

¹⁵⁰ En la grabación de este comercial, se vivieron otra serie de irregularidades y transgresiones a la dignidad laboral de estos trabajadores. Primero se les solicitó que llevaran ellos su almuerzo, especificándoles la comida y agua que debían de llevar, siendo que la alimentación debe correr por cuenta del patrón. Y, en segundo lugar, se colocaron baños portátiles en la locación, en los que si querían hacer uso de ellos los

Los extras, al igual que muchos de los trabajadores eventuales de la industria, se enfrentan a una ambigüedad de leyes que facilita la simulación de contratos, el engaño e incluso, el fraude. De acuerdo con una serie de entrevistas realizadas a los extras para esta investigación, éstos nos manifestaron su opinión con respecto a la legislación que rige su trabajo, al uso que los patrones hacen de ella, y sobre cómo se ven reflejados o amparados por ésta. La información proporcionada por ellos, la resumimos de la siguiente manera:

1) Ante estas leyes los extras se sienten excluidos, 2) Se sienten denigrados ante la situación que les hace vivir el desamparo legal y el trato recibido, 3) Sienten incertidumbre por la inestabilidad en el empleo y porque desconocen las condiciones de trabajo a las que tienen derecho y si pueden ser considerados trabajadores o no, 4) Se preguntan cuál es la razón que motiva que las leyes y reglamentos los excluyan, 5) Piensan que ha habido una interpretación jurídica inadecuada, 6) Establecen que los extras muchas veces hacen el trabajo que corresponde a actores y modelos pero que no los consideran como tal porque son contratados como extras, lo cual ya define en consecuencia sus condiciones de trabajo, 7) Sienten que la palabra “extra” se relaciona con un trabajo de relleno, sin derechos, que puede ser sometido a condiciones denigrantes, 8) Consideran que todo eso les provoca una disminución grupal, en el sentido de que no establecen vínculos entre ellos para exigir una mejora ya que dan por hecho que las cosas deben suceder así, y 9) Se sienten impedidos para hablar, primero por miedo a las represalias que pueden originar que pierdan su trabajo y segundo, porque no encuentran la forma legal de hacer valer sus derechos.

Además de esta recurrente exclusión de la que son objeto los trabajadores eventuales, es bien sabido que son de los trabajadores que sufren de las condiciones más precarias e inestables de cualquier industria o trabajo. Sumándole a esto que las condiciones laborales del personal artístico son inestables, autoritarias y efímeras (Trejo, 1990: 353). Estos trabajadores, cobijados bajo la fantasía del glamur¹⁵¹ y de la búsqueda de contratos onerosos, se encuentran altamente precarizados, trabajando como eventuales en condiciones inseguras, diferenciados al grado discriminatorio y con riesgos de engaños y fraudes. Situación a la que se le suma la falacia de la contratación en forma de patrocinio del trabajador, ya que poniéndolo en la categoría de “favor”

extras tenían que pagar una cuota para utilizarlo, sobra decir que las instalaciones sanitarias son de las obligaciones mínimas de higiene y seguridad que debe cumplir el empleador.

¹⁵¹ Entendido como la fascinación provocada por el espejismo de la fama, el dinero y el poder que algunos personajes del medio artístico han logrado.

se le ofrece contratarlo con sueldos realmente bajos con la promesa de promover su imagen, haciéndolo más cotizado.

Aunque en el caso de algunos de los talentos artísticos, como es el caso de los extras, el buscar sobresalir puede resultar contraproducente porque parte de su trabajo es no sobresalir, sino solamente ambientar la escena. Incluso, el jefe de reparto Jorge Guerrero comentaba a la revista *Día Siete* que es común que los clientes o productores reclamen que “el extra se metió más a cuadro” echándoles a perder la escena (*Día Siete*, 2010: 42). O, incluso, estos mismos clientes o productores le exigen al sindicato gente nueva, extras que no estén muy “vistos”, pero los líderes sindicales del SITATYR tienen su opinión al respecto: “nosotros debatimos mucho ese punto, porque es gente que ellos (los clientes o productores) ven ahí, pero que en la grabación ya no salen o aparecen hasta el fondo. Yo creo que es un pretexto que usan las grabaciones porque se dice que algunas producciones tienen por ahí... sus propias agencias. No lo hemos comprobado pero sabemos, como un secreto a voces, que algunos tienen contacto con agencias, tienen ahí que ver y quieren desplazar a nuestra gente”.

El caso de los actores también es representativo en cuanto a la precarización que facilita la eventualidad, de acuerdo con sus declaraciones, ellos también son considerados trabajadores eventuales por lo que no generan derechos “todo lo que podemos tener es lo que nos da el sindicato”.¹⁵² Y este sindicato tampoco se caracteriza por trabajar en la mejora en las condiciones de trabajo de sus agremiados. Por lo contrario, sus secretarios generales se han preocupado más por conseguir diputaciones, obtener contratos de televisión, o por cobrar las cuotas sindicales, que por conseguir mejoras a su gremio.

¹⁵² Menciona Luisa Huerta en entrevista para Carlos Gutiérrez Bracho dentro del XXII informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México 2008.

Riesgos de trabajo, enfermedades profesionales, servicio médico

<p align="center">Artículos que contempla el Contrato Ley</p>	<p>Art. 57.- Los Patrones aceptan que además de las enfermedades profesionales consignadas en la Ley, se considerarán como tales, para los locutores, narradores, cronistas, relatores de noticias y comentaristas, las afecciones de la voz y de las vías respiratorias; para el personal que labore en áreas de digitales, cabinas de audio, de estudios y de postproducción, central de video, control maestro y video tape, las afecciones de nariz y garganta; y para todo el personal las de los ojos y oídos, cuando sean consecuencia del desempeño de su trabajo.</p>
	<p>Art. 58.- Todo lo relativo a accidentes y enfermedades de trabajo quedará sujeto a las disposiciones contenidas en la Ley, la Ley del Seguro Social y las de este Contrato.</p>
	<p>Art. 60 En caso de ocurrir cualquier riesgo de trabajo o enfermarse un trabajador, cuando se encuentre laborando en un lugar donde no se disponga de servicios médicos o del Seguro Social, el Patrón se obliga a transportarlo al lugar más cercano donde pueda dársele apropiada atención médica. Todos los gastos que se originen por concepto de transporte, atención médica y en su caso, estancia u hospitalización y medicinas serán a cargo del Patrón.</p>
	<p>Art. 61.- Para los casos de riesgo de trabajo que sufran los trabajadores eventuales, se estará a lo dispuesto en las leyes aplicables.</p>
	<p>Art. 113.- El Patrón se obliga a mantener el servicio médico, para la atención de los trabajadores en los estudios, en la Ciudad de México las veinticuatro horas ininterrumpidamente. Este servicio será proporcionado por el personal médico competente.</p>
<p align="center">Contrato Colectivo de Trabajo</p>	<p>Vigésima primera.- La Empresa se obliga a instalar botiquines en las instalaciones de la Empresa con las medicinas y útiles indispensables, así como a proporcionar servicio médico permanente para la atención del personal, 24 horas diarias e ininterrumpidamente, excepto en las instalaciones de Santa Fe en donde solamente se proporcionará dicho servicio en días laborales en un horario de 8:00 a 19:00 horas. Este servicio será proporcionado cuando menos por un médico y una enfermera simultáneamente.</p>
	<p>Vigésima segunda.- En caso de ocurrir un accidente o enfermarse un trabajador eventual cuando se encuentre prestando sus servicios en donde no se tengan a la mano servicios médicos, la Empresa se obliga a transportarlo al lugar más cercano donde pueda dársele apropiada atención médica, corriendo por cuenta de la Empresa todos los gastos que se erogan por concepto de transporte, atención médica en su caso, estancia u hospitalización, medicinas y cualquier secuela o rehabilitación resultante del accidente, siempre y cuando el accidente no sea provocado por una enfermedad preexistente o congénita.</p>

El Contrato-ley establece como enfermedades profesionales,¹⁵³ además de las establecidas por la LFT, para los trabajadores que laboren dentro de los estudios de grabación las enfermedades de nariz y garganta y para todo el personal las enfermedades de ojos y oídos. Los trabajadores extras de la Sección 11 trabajan dentro de los estudios de grabación sin embargo su contrato colectivo de trabajo no menciona dichas enfermedades ni las establecidas por la LFT. En cuanto a los riesgos de trabajo en Contrato-ley menciona que para los trabajadores eventuales se actuará conforme a las leyes aplicables, sin embargo, recordemos que dicho contrato no contempla a los trabajadores eventuales. En el caso del contrato colectivo de trabajo, tendría que registrarse también por estas leyes.¹⁵⁴ Sin embargo, dicho contrato sólo hace mención de la responsabilidad del patrón ante enfermedades y accidentes de trabajo que ocurran mientras el trabajador eventual esté prestando sus servicios, y si no se tiene servicio médico cercano, se hace cargo del transporte, atención médica, medicina y hospitalización siempre y cuando no sea producto de una enfermedad preexistente o congénita. Si bien establece este contrato la obligatoriedad del patrón, resulta muy subjetiva debido a que la enfermedad preexistente puede ser producto de otro día de trabajo, o una afección como las que señala el propio Contrato-ley. Asimismo, al hablar de las secuelas es muy vago en su apreciación y por lo mismo de difícil cumplimiento ya que para el extra será en extremo complicada su comprobación.¹⁵⁵ Por otra parte, el Contrato-ley establece la obligación del patrón de contar con servicio médico las 24 horas del día, coincidiendo con el contrato colectivo de trabajo en donde se hace mención del servicio médico continuo con la única excepción de las instalaciones de Santa Fe.

Tanto actores como extras, no cuentan con acceso a la seguridad social, ni tienen los recursos económicos suficientes para adquirir seguros médicos privados. En el caso de los actores agremiados a la ANDA, éstos se ven obligados a hacer carrera dentro de la organización para conseguir derechos sindicales plenos y conseguir el beneficio médico. Al ingresar los actores a la ANDA, lo hacen en su carácter de meritorios, y al reunir ciento cincuenta días de trabajo activo cambia a la categoría de administrado. Pasados los trescientos sesenta y cinco días de trabajo activo, es posible alcanzar la categoría de activos y, sólo al cumplir con 25 años de trabajo activo se logra ser nombrado miembro honorario y conseguir plenos derechos sindicales (Gutiérrez, 2008).

María Rojo nos comenta, en entrevista para esta investigación, sobre el tema de la atención médica: “Yo te puedo decir que nunca he ido a la clínica -bueno antes existía la clínica ahora es el servicio médico- porque he tenido otras posibilidades, pero no así los casi ocho mil actores. ¿Cuántos en sí tienen contratos de exclusividad? Son una cantidad risible contra la cantidad que no lo tiene. La gente cree que el actor tiene mucho dinero, pero es un trabajador eventual, y cuando le llega la vejez, cuando ya no le llaman, si no es honorario no se tiene derecho al servicio médico”. Es sabido que muchos de los actores cuando se encuentran en problemas de salud

¹⁵³ La LFT establece en su Art. 475 como enfermedad de trabajo “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”. Misma que desglosa en la tabla del artículo 513.

¹⁵⁴ Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social establecen los derechos de los trabajadores eventuales. Para mayor información consultar los artículos 49, 50, 127 de la LFT y los artículos Art. 5 A, Art. 12, 15, 97 de la Ley del Seguro Social.

¹⁵⁵ Más adelante profundizaremos más en el tema con información obtenida de la voz de los trabajadores durante el trabajo de campo.

acuden al gremio en busca de solidaridad para conseguir recursos económicos que les faciliten la atención médica, cuestión que no ocurre con el gremio de los extras, debido a que no cuenta con los medios económicos necesarios para apoyar a otra persona, ni la red de relaciones que les permita conseguir un beneficio colectivo.

Sobre la seguridad social y otras condiciones precarizadas por el carácter de eventual del trabajador

En las entrevistas que llevamos a cabo con los extras, éstos nos expresaron su preocupación por la falta de interés que presenta el sindicato con respecto al bienestar y la dignidad de los trabajadores. Principalmente porque estos trabajadores no cuentan con atención médica, ya que bajo la argumentación del SITATYR, no podrían contar con la cobertura de seguridad social porque, en su mal entendido uso del concepto de eventualidad, los líderes sindicales consideran: “Televisa como patrón no puede hacer un cálculo de la retención de las cuotas patronales, que son IMSS e Infonavit, debido a su jornada tan atípica, pues pueden trabajar igual diez que dos horas. Entonces, el hecho de hacer un cálculo así, es muy difícil, además de que están catalogados como trabajadores eventuales a petición de la empresa, ni siquiera están como una obra determinada”. Si bien la excusa de la organización y del sindicato para no proporcionar seguridad social a los trabajadores es la complicación de la contabilización, es de llamar la atención que no resulta tan complicado para ellos hacer el cálculo sobre las retenciones de impuestos o de otros descuentos, como las cuotas sindicales.

Esta afirmación nos lleva a confirmar la preferencia del sindicato por mantener una buena relación con la empresa, siguiendo sus órdenes y lineamientos, que por negociar para la consecución de mejores condiciones para los trabajadores, lo cual más que una preferencia es el objeto de su creación. Pareciera ser que al sindicato le importa más no generarle un problema engorroso a Televisa, en cuanto a la posible contabilización para definir las cuotas de seguridad social, que la problemática que enfrentan sus agremiados al no tener una seguridad sobre el derecho al cuidado de su salud.

El contrato colectivo de trabajo, de la Sección 11 de extras, se refiere a la prestación de **servicio médico**, proporcionando una cobertura limitada y precaria. Este contrato señala la responsabilidad del patrón para proporcionar atención médica en sus instalaciones, misma que presta mientras el extra se encuentre en funciones y, en caso de enfermedad o accidente, se compromete a correr con los gastos que se eroguen, siempre y cuando el accidente no sea

provocado por una enfermedad preexistente o congénita. Sin embargo, el carácter de eventual del trabajador lo limita a recibir la prestación de atención médica, pues sólo la puede recibir dentro de las instalaciones de Televisa. Lo que se complica aún más, considerando que para que los extras puedan ingresar a las instalaciones de la empresa tienen que demostrar que están siendo contratados para participar en alguna producción, lo que les impide atenderse, o darle seguimiento a su tratamiento, fuera de los días y horarios para los que se les contrata.

Por otro lado, en cuanto al **riesgo por accidente de trabajo**, el contrato colectivo menciona que la empresa se obliga a transportar al trabajador al lugar más cercano, donde pueda dársele apropiada atención médica, corriendo por cuenta de la empresa todos los gastos que se eroguen por concepto de transporte, medicinas, hospitalización y cualquier secuela o rehabilitación resultante del accidente. Ante esta cláusula, la empresa parece estar bien protegida ya que, si bien hace mención de esta obligación de proveer atención médica en caso de accidente, el extra no puede hacerla cumplir ya que no cuenta ni con la información necesaria, ni con los recursos para ello.

Lo anterior lo podemos ejemplificar, en principio, con la documentación que los extras tienen que firmar al ingresar en Televisa, para trabajar en una producción. El documento de ingreso señala lo siguiente: “con el objeto de proporcionar a usted una mejor atención durante su visita a nuestras instalaciones, le suplicamos llenar esta forma. **Grupo Televisa no asume responsabilidad alguna por accidente de cualquier visitante durante su estancia en las instalaciones**”. A pesar de identificarse con la credencial de agremiados al SITATYR y encontrarse en un registro que los ubica como parte de los trabajadores citados para laborar en cierta producción, los extras tienen que llenar este documento como “pase” de entrada a las instalaciones de Televisa, anotando en él sus datos personales y su firma, como si fueran visitantes que se presentaran a Televisa a realizar cualquier gestión y no como trabajadores que prestan sus servicios, en lugar, tiempo y forma, de acuerdo a las indicaciones de sus patrones.

El documento antes descrito pareciera ser un elemento de disuasión de la empresa para que los extras no se contemplen, primero como trabajadores sino como visitantes y, segundo, con el derecho de hacer cualquier exigencia en caso de accidente. A esto habría que sumarle el desconocimiento de los extras del contrato colectivo de trabajo, en donde podrían encontrar esta cláusula que sin bien amañada, existe. Sin embargo, pocos extras conocen la existencia de este contrato, debido que es un documento que el sindicato oculta con gran recelo con la finalidad de

que los extras no puedan exigir sus derechos, que aunque mínimos son contemplados en este contrato de trabajo.

El planteamiento del contrato nos lleva a los siguientes puntos: 1) Considera únicamente a los accidentes que ocurren durante el desempeño de su trabajo y no durante los traslados al mismo. Aunque esto ha sido considerado al referirse al transporte, el cual debe ocupar el extra para partir del sindicato a locación y viceversa, pero se menciona que la empresa no se hará responsable en caso de que el extra llegue por su cuenta a dicha locación. Sin embargo, no se contempla que el trabajador puede sufrir un accidente antes de llegar al sindicato, antes de abordar el transporte de la empresa. 2) Por lo anterior, se desconoce del procedimiento que el trabajador debe seguir para reclamar esta atención. 3) Tampoco es consistente en señalar de qué forma se hará cargo de las secuelas y la rehabilitación y si habrá alguna compensación económica por la pérdida de la salud y el empleo.

Otras de las condiciones laborales que se agudizan en su precariedad por ser considerados trabajadores eventuales son la no generación de derechos como son la vivienda, las vacaciones o el aguinaldo. Asimismo, en una industria *sui generis*, el trabajador en su carácter de eventual de trabajo "atípico", debe atenerse a los horarios de trabajo, descansos y pagos que también cuentan con características que los diferencian de las condiciones establecidas en un contrato "típico". Bajo este carácter de eventuales, los extras tienen que cumplir con el trabajo que se les asigna en determinada producción, el cual no finaliza hasta que los productores consigan el producto que desean. Por tal motivo, las jornadas laborales son prologadas, sobrepasando en muchas ocasiones las doce horas de trabajo, o bien pueden ser mixtas o nocturnas, en lugares abiertos y bajo pocas condiciones de seguridad. Si bien por parte del sindicato, mantienen una contabilización de horas extras que se traduce en un beneficio económico, no se regula el número máximo de horas trabajadas a las que se le puede someter por ley a un trabajador. Sin considerar el hecho de que de acuerdo a la LFT el trabajador podría negarse a trabajar horas extras asignadas por el patrón, cuestión que no sucede en este tipo de trabajo. Los extras señalan que cuando han manifestado la posibilidad de no quedarse a terminar su jornada laboral, ya sea por sentirse indispuestos, o incluso estar enfermos, la respuesta que reciben es agresiva, en el sentido amenazante, ya que se les condiciona a terminar el trabajo, aún después de largas jornadas en condiciones inclementes, bajo la amenaza de expulsarlos del sindicato y no volver a trabajar en Televisa.

Jornada laboral, descansos semanales, obligatorios y pagos correspondientes

Artículos que contempla el Contrato-ley	Art. 36.- Se establece una jornada máxima de trabajo de cuarenta horas a la semana.
	Art. 39.- Cuando por circunstancias extraordinarias deba prolongarse la jornada de trabajo, ésta no excederá de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán a salario doble. En los casos en que un trabajador labore un tiempo mayor de nueve horas extraordinarias a la semana a petición del Patrón y consentimiento del primero, el tiempo excedente se pagará a razón de salario triple.
	Art. 41.- Los trabajadores que laboren en su o sus días de descanso semanal o en días de descanso obligatorio, percibirán, además de su sueldo normal correspondiente, salario doble. Cuando coincidan el descanso semanal con el descanso obligatorio, los trabajadores percibirán salario doble y cuando en este caso sean requeridos por el Patrón para prestar sus servicios, percibirán salario cuádruple. Para el caso de que la jornada del día de descanso semanal u obligatorio se exceda, el tiempo excedente se pagará, además de lo indicado en los párrafos anteriores, con un tanto más del equivalente a la hora de la jornada normal por cuota diaria.
	Art. 42.- Los trabajadores que laboren en día domingo en jornada normal percibirán además de su salario tabulado una prima adicional del 65% (SESENTA Y CINCO POR CIENTO), calculada sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
Contrato Colectivo de Trabajo	Décima cuarta.- La jornada de trabajo será la establecida en la Ley y dada la índole de las actividades a que se dedica la Empresa, se repartirá de acuerdo con las necesidades del servicio.
	Décimo quinta.- (...) Los trabajadores eventuales que a petición de la Empresa presten servicios en estos días (de descanso obligatorio), percibirán el triple de los honorarios fijados en el tabulador respectivo.
	Décima.- Los salarios mínimos que deberán percibir los trabajadores eventuales, son los que se especifican en el tabulador que se adjunta al presente contrato como parte integrante del mismo y no podrá ser alterado ni modificado sino por acuerdo de las partes contratantes o por resolución de autoridad competente, debidamente fundada y motivada. Los trabajadores eventuales a cambio a cambio proporcionarán sus servicios a la Empresa con toda la eficiencia y dedicación necesarias sin que por ello tengan derecho a recibir otra percepción especial, distinta a la que se señala en los tabuladores. Cuando los trabajadores eventuales por orden de la Empresa, laboren en día domingo, en los términos de la Ley, recibirán una prima adicional consistente en el 65% (sesenta y cinco por ciento) sobre el salario diario de ese día.
	Décima primera.- Las horas de trabajo extraordinario que no excedan de 9 horas a la semana se pagarán a salario doble. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se pagará a salario triple.

El Contrato-ley establece una jornada de trabajo de máximo cuarenta horas a la semana, acordando los pagos que por ley se tienen que hacer por trabajo extraordinario, en días de descanso semanal y días de descanso obligatorio. En cuanto al contrato colectivo de trabajo, respeta estas cláusulas adaptándolas a las circunstancias de la eventualidad del trabajador extra. Asimismo, la jornada laboral, menciona el contrato de trabajo, se establece de acuerdo a las necesidades del servicio, acatando los señalamientos de pago correspondiente de la LFT.¹⁵⁶ Otras particularidades de la jornada de trabajo y su extensión se tratarán más adelante.

Otra condición de precarización de los extras eventuales radica en la polivalencia de la que son objeto, y que abordamos en el planteamiento de la exclusión que de ellos hace la LFDA. Los extras continuamente son engañados en cuanto al tipo de trabajo que realizan, y esta situación no se da por ignorancia, sino porque los productores, o contratantes, en muchas ocasiones los sorprenden en cuanto al uso de su imagen o les piden, en el momento justo de la grabación que desempeñen algún papel como actores, e incluso, como dobles de acción. Tal situación es factible, debido a que los extras generalmente cuentan con la capacidad histriónica para desempeñar pequeños papeles con diálogo. Sin embargo, estas participaciones tendrían que estar reguladas como actuaciones bajo la reglamentación interna de la ANDA. Lo que no sucede debido a que los productores buscan ahorrarse el pago de un actor dándole la “oportunidad” a un extra, sin que represente para éste más que el reconocimiento, ya que difícilmente verán una mejora económica en su pago.

De igual manera, en un mismo llamado al extra se le puede pedir que desempeñe el trabajo de un modelo, un actor y un extra. Más aún, cuando la contratación se basa en la unidad de producción,¹⁵⁷ se le engaña al extra pidiéndole que participe en diferentes situaciones escénicas, que más tarde el extra descubrirá fueron diferentes producciones, es decir, diferentes comerciales, programas unitarios, etc. Por los cuales el extra debió haber recibido un pago por cada uno de ellos, cuestión que en la práctica no sucede.

Además de este riesgo de engaño, el trabajador eventual subcontratado corre el riesgo de la inestabilidad laboral, por falta de trabajo o por falta de pago. Este último sucede debido a la falta

¹⁵⁶ La LFT especifica en su Art. 66 que la jornada de trabajo puede extender por circunstancias extraordinarias con un límite de tres horas diarias y de máximo tres veces en una semana. Señala, además, en su Art. 68 que los trabajadores no se encuentran obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del ya mencionado y que cuando llegase a exceder de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

¹⁵⁷ Es decir, que al extra se le contrata para un trabajo unitario como puede ser la grabación de una telenovela específica

de reglamentación que obligue a la empresa que subcontrata, o empresa madre, a verificar la legalidad con la que operan las agencias que les prestan servicio y que terminan evadiendo, en el mejor de los casos, todo tipo de responsabilidades hacia el trabajador o, en el peor de los casos, defraudando al extra incurriendo en falta de pago.

Polivalencia (Modalidades en el uso de la fuerza de trabajo)

Artículos que contempla el Contrato-ley	<p>Art. 30.- Las obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los trabajadores quedan limitadas a las labores inherentes a su cargo, no debiendo el Patrón exigirles el desempeño de otras actividades, salvo que se trate de casos fortuitos o de fuerza mayor establecidos en la Ley o que sean necesarios momentáneamente para la buena marcha de la fuente de trabajo, en el entendido, en este último caso, de que si dicha situación debe persistir por más de una jornada de trabajo, se requerirá acuerdo del Sindicato y el Patrón.</p>
	<p>Art. 43.- Cuando el Patrón requiera que un trabajador por necesidades del servicio, motivadas por caso fortuito o de fuerza mayor y dentro de su jornada normal tenga que cubrir dos puestos, de igual o de diferente naturaleza; se le pagará además de su sueldo el salario del otro puesto por el tiempo que tal labor tenga lugar.</p>
	<p>Art. 44 Para el mejor desempeño de las labores, el Patrón podrá transferir hasta por ocho días a los trabajadores sindicalizados a su servicio, de su puesto de base a otro igual, similar o superior, aun dentro de sus jornadas diarias, sin perjuicio de su antigüedad, derechos o intereses adquiridos, con el consentimiento del trabajador y previo aviso al Sindicato. Las transferencias definitivas se harán con el consentimiento del trabajador e intervención del Sindicato. En ambos casos, los trabajadores percibirán el salario asignado al nuevo puesto, no pudiendo en modo alguno ser inferior al que percibían con anterioridad.</p>
Colectivo de Trabajo	Ninguno
<p><i>El Contrato-ley establece la posibilidad de que el patrón, en casos fortuitos, utilice hasta por ocho días la fuerza laboral del trabajador en puestos diferentes al suyo, con consentimiento del Sindicato y en pro del mejor desempeño y buena marcha del trabajo. En el caso del contrato colectivo de trabajo no se habla de la posible polivalencia del trabajador, es decir, no se menciona que el trabajador extra pueda ocupar temporalmente otro puesto de trabajo que no sea el de extra. Sin embargo, como profundizaremos más adelante, es una situación recurrente para los extras llevar a cabo también el trabajo de actor o de modelo, con el consentimiento implícito del Sindicato y sin los beneficios económicos del cambio de puesto que establece el Contrato-ley.</i></p>	

En suma, podemos decir que las condiciones laborales de los trabajadores eventuales de la industria presentan grandes coincidencias. Particularmente, la situación laboral de los actores resulta muy similar a las de los extras, aunque encontramos que las condiciones de trabajo de los extras se encuentran aún más precarizadas, en cuanto a su pago, a los fraudes de los que son objeto, al maltrato que reciben por parte de la producción en general, incluidos los actores, etc. Si bien, como mencionamos previamente, la situación de eventualidad ha sido representativa del trabajo actoral, la diferenciación en su nivel de precarización ha sido sustantiva en los últimos años, en donde los sueldos han bajado drásticamente y la cantidad de trabajo, ya sea por horas o tipo de producto grabado ha aumentado sin que mejoren sus condiciones laborales. Asimismo el maltrato a los extras se ha extendido considerablemente en comparación con la primera etapa de la centralización de la industria.

Capacitación y adiestramiento

Por último, nos resta señalar que, en el contrato previamente analizado hemos encontrado que no responde a los requisitos del artículo 391 de la LFT en sus puntos VII y VIII, con respecto a las cláusulas de capacitación o adiestramiento, tanto inicial y como general, de los trabajadores.¹⁵⁸

Por lo cual concluimos que ni para el sindicato ni para los empresarios ha estado dentro de sus prioridades la capacitación de sus recursos humanos. Este es un rasgo distintivo de la industria, ya que tradicionalmente en estos medios no se han preocupado por demandar programas de actualización, ni formación profesional y por lo general, sus líderes sindicales han entendido la capacitación no como un derecho laboral y social sino como respuesta a las necesidades del patrón, dejando la iniciativa a éstos en cuanto a sus requerimientos para la mejora del conocimiento técnico y profesional (Ortega, 1997).

Si bien la Sección 11 se ha encargado de proveer a los extras una capacitación, que se puede considerar constante, ésta sólo se refiere a asuntos de mejora de la autoestima y, en general, autoayuda, el encargado de capacitación del SITATYR, nos mencionó sobre el informe que presentó a la Asamblea en 2009 con respecto a la capacitación: “El año pasado llevamos a cabo 10 curso de capacitación, en algunos me apoya la CTM a través de la Secretaria de Educación Facilitación y Adiestramiento, cursos desde afectividad, autoestima, inteligencia emocional y algunos otros como crisis económica e impacto socio rurales.”

¹⁵⁸ Artículo que hace referencia a los contenidos necesarios que se deben expresar en un contrato colectivo de trabajo.

Como es posible observar no parece dársele mayor importancia a la capacitación que se puede ofrecer en torno a los conocimientos técnicos o profesionales relativos al desempeño del trabajo del extra, por lo cual le preguntamos si en algún momento habían ofrecido o pensaban ofrecer cursos al respecto, a lo que nos respondió, que en alguna asamblea se les había hablado a los extras de que se les seguiría ofreciendo capacitación sobre la misma línea de temas que se habían venido impartiendo pero los extras externaron su interés por tomar cursos de actuación. Entonces, es a partir de una demanda de las bases de la que surge la necesidad de capacitación y no de una preocupación real por parte de la empresa o el sindicato por ofrecérselos. Interés que surge como una expectativa que el extra tiene de mejorar su nivel actoral, lo cual le permitiría en su concepción obtener mejores papeles, con el consiguiente reconocimiento.

Capacitación general y profesional

Artículos que contempla el Contrato Ley	<p>Art. 78 La Empresa tendrá la obligación de proporcionar a todos sus trabajadores sindicalizados de base, capacitación y adiestramiento, conforme a los planes y programas que formulen de común acuerdo el Sindicato y la Empresa, una vez que éstos sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del organismo correspondiente, en los términos del Título IV Capítulo III bis de la Ley. Los planes y programas se estructurarán conforme a los criterios que determine la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social y muy especialmente el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria de la Radio y de la Televisión, el que propondrá sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo. Para el efecto señalado, Patrón y Sindicato pondrán en marcha los planes de capacitación y adiestramiento para la Industria, en sus ramas de la Radio y de la Televisión, dentro de los noventa días siguientes a la fecha en que sean aprobados por la autoridad correspondiente. Corresponde a la Comisión Nacional de Vigilancia, conjuntamente con el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria y la Comisión Mixta en cada Empresa, la supervisión y vigilancia del cumplimiento de la obligación relativa a la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, en la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Que se impartan los programas de capacitación y/o adiestramiento, de acuerdo a las necesidades previamente detectadas. 2.- Que los trabajadores seleccionados se obliguen a asistir a los cursos y programas de capacitación y/o adiestramiento para los que sean requeridos y a colaborar en el desarrollo de los trabajos que se les encomienden en ellos, obedeciendo las instrucciones y ejecuciones que les señalen las unidades capacitadoras, en términos de lo dispuesto por el artículo 153-E de la Ley. 3.- Que los trabajadores, al terminar su curso de capacitación y/o adiestramiento, se sometan al examen de evaluación de conocimientos y aptitudes que formule la Unidad Capacitadora y de que se les entregue la constancia de conocimientos y aptitudes aprobada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
--	--

La sección once se comprometió a ofrecerles un curso de actuación en donde se abordaran temas relativos a cuestiones técnicas de una grabación “donde están los tiros de cámara, un poquito de actuación”, etc. Pero en general, para la empresa, ni para el sindicato, el extra requiere de algún conocimiento especial para llevar a cabo su trabajo “no se requiere porque lo que desempeñan es como un complemento, en una grabación se ve al primer actor. Por ejemplo si ves (la telenovela) ‘Sortilegio’ tú vas a ver a William Levy, al que está atrás no, pero forma parte del contenido, llena la escena”.

Cabe señalar que una vez terminado el trabajo de campo para esta investigación algunas de los extras fueron llamados para tomar este curso, sin embargo, no fue de convocatoria abierta sino por invitación, sin especificar los parámetros que se tomaron para la elección y con un total de 15 extras de una población flotante de 800 extras. Previamente, el encargado de capacitación nos había comentado: “nos interesarían cursos para actuar porque en ocasiones el extra también es requerido para algún dialogo y resulta necesario buscar elementos e ir seleccionando gente para impartir esos cursos”.

Para valorar la importancia que se le está dando ahora a la capacitación de los extras tendríamos que ver cuál es el programa que desarrollará el sindicato en un futuro cercano para capacitar al resto de la población de extras que conforman la Sección 11 del SITATYR. Asimismo, tendría que analizarse el procedimiento de selección del personal que convocado para tomar el curso y los beneficios obtenidos por los extras mediante esta capacitación.

Para concluir, habría que señalar que si bien es cierto que los trabajadores de planta afiliados al SITATYR tienen en general mejores prestaciones que el resto de los trabajadores sindicalizados de la industria, su situación difiere mucho de los trabajadores eventuales que no se encuentra considerados dentro del Contrato-ley.¹⁵⁹ Por otro lado, resulta contradictorio que el SITATYR hable de estas aparentes condiciones superiores, que de paso hay que aclarar no son resultado de la lucha sindical sino que más parecen ser una gratificación de Televisa por el servilismo y la complicidad de su sindicato, y por el otro lado, manifieste que un problema de la industria radica en que los empresarios muchas veces no cumplen con lo establecido en el contrato y que, incluso, existen condiciones distintas entre los agremiados al SITATYR (Ortega, 1996).

¹⁵⁹ Recordemos que los trabajadores contemplados por el Contrato-ley cuentan con todas las prestaciones de ley que establece la LFT y algunas otras particulares al gremio. Si bien existen algunos casos en que ciertos trabajadores eventuales logran contratos onerosos, como serían los actores reconocidos que cobran sumas millonarias, el grueso de la plantilla de trabajadores eventuales no están en estas condiciones.

Lo que para fines de este trabajo nos interesó resaltar fue la movilidad, o poca estabilidad laboral, que existe en la industria de la televisión, así como la falta de solidaridad de su sindicato, no sólo con sus agremiados sino también con el resto de los trabajadores que laboran en esta industria. Incluso con aquellos que no son miembros activos del sindicato pero que pagan cuotas de desplazamiento, como es el caso del personal subcontratado.

V. El SITATYR y su relación con las bases

El corporativismo como sinónimo de control de Estado sobre los sindicatos, ha experimentado grandes ajustes en cuanto tuvo que enfrentarse, tanto a las estructuras neoliberales, como a la alternancia política provocada por la derrota del PRI en el año 2000. Como estrategia de sobrevivencia, siguió la misma conducta subordinada hacia las políticas gubernamentales, intentando en este proceso dar continuidad a la alianza con las recién estrenadas estructuras del Estado. Las cúpulas estatales, reconociendo la capacidad de control de los sindicatos corporativos sobre sus agremiados, aprovecharon su fiel disposición para apuntalar sus políticas económicas y laborales, planteando así una transición a un corporativismo que no fuera exclusivo del Estado, sino también de empresa (De la Garza 1989, 1991). Si bien esta transición abrió su espectro en la dimensión empresarial, de ninguna manera representó una práctica nueva en el corporativismo, ya que tradicionalmente, este tipo de sindicatos mantuvo relaciones cercanas con la gerencia. Sin embargo, durante este periodo se estrecharon dichas relaciones, reposicionando los niveles de subordinación, dejando en un segundo plano a las estructuras del Estado.

Este corporativismo poco se modificó en la práctica. Casi nada ha tenido para ofrecerles a sus agremiados, su conducta hacia las bases ha conservando los mecanismos más tradicionales de control, ya sea formalmente establecidos en sus estatutos o sólo por tradición, reafirmando las relaciones patrimoniales y clientelares que caracterizaron al corporativismo sindical en su época de oro. Sin embargo, en una configuración empresarial altamente empoderada por las estructuras del Estado, poco le queda por negociar, dejando en entredicho la "viabilidad" de su organización sindical. Las negociaciones, abiertamente patrimoniales,¹⁶⁰ agudizaron la categoría de "favor" pero los apoyos conseguidos difícilmente tuvieron como objetivo beneficiar al gremio.

¹⁶⁰ De la Garza (1991), explica el patrimonialismo a través del intercambio político de la clase obrera sindicalizada con el Estado, a partir del pacto social de la revolución Mexicana, en donde se constituye una red en la que el presidente de la República desempeña un papel central como el "señor" que otorga los favores a cambio de la lealtad y agradecimiento. Por su parte Mondragón (1991) nos ofrece su concepción de patrimonialismo: "Entendemos por patrimonialismo la mediación ejercida por un tipo de liderazgo que se presenta ante sus agremiados como si estuviera investido de poderes especiales y que gozan de influencias también especiales que les permiten resolver "de manera extraordinaria los grandes problemas" (Mondragón, 1997: 117).

Para De la Garza (1989, 1991) el corporativismo patrimonialista representa la falta de democracia sindical, que es capaz de dominar aún con la fuerza, pero que no puede explicarse exclusivamente a través de la aplicación de la violencia, pues representa una cultura político-sindical, que involucra tanto a los líderes como a las bases. En donde las bases confrontan a la antigua forma de funcionar de estos sindicatos y las nuevas relaciones con los diversos actores. Asimismo para el autor, el corporativismo patrimonialista se explica, en cuanto a su funcionamiento se refiere, en el mismo proceso de trabajo, llenando vacíos no reglamentados, facilitando u obstaculizando el cumplimiento de lo regulado formalmente en la movilidad interna de los trabajadores, en las cargas de trabajo, en las jornadas de trabajo, en los ascensos, en los despidos o ingresos al trabajo, en la desprotección ante el despotismo de los supervisores, etc. (De la Garza, 1991, 1993).

Pero no es sólo en el patrimonialismo en donde encontramos la categoría de “favor”, ya que también se presenta en la dependencia política resultante de la relación que mantiene el que tiene el poder y el que no lo ostenta, como ocurre en la relación entre los representantes sindicales y sus agremiados. Bajo este clientelismo,¹⁶¹ los representantes limitan su apoyo a sus agremiados a una transacción en forma de “venta” de “apoyos”, en donde los derechos sindicales mutan en “favores”. Un ejemplo de estas prácticas clientelares, podemos encontrarlas en la concentración del poder que algunos de los representantes sindicales ostentan, teniendo la capacidad de admitir o rechazar afiliaciones, como veremos más adelante. Lo mismo ocurre bajo circunstancias de conflictos internos, o incluso ante situaciones laborales cotidianas, en donde se ejerce un fuerte control sobre los agremiados y discrecionalmente se toman decisiones que le pueden implicar a éstos “favores” o “castigos”. Incluso, podemos encontrarlas en los procesos electorales y la gestión de sus convocatorias (De la Garza, 1988). Estas tres categorías, la afiliación al sindicato, la resolución de conflictos internos y los procesos electorales, los desarrollaremos más adelante ejemplificándola con la Sección 11 de los extras de SITATYR.

Estructura interna

Por medio de la estructura organizativa del sindicato es posible conocer la vida interna de esta agrupación, la cual mayoritariamente se define por sus órganos de gobierno, las normas que los regulan, el sistema de prácticas sindicales formalizadas o no, sus relaciones y jerarquías con la base sindical y el exterior (De la Garza, 1998) y (Ortega, 1996). Para De la Garza (1989) el estudio

¹⁶¹ El clientelismo, se define como explotación de la escasez y posesión de un bien por parte de la dirigencia para apuntalar su legitimidad ante sus representados (Mondragón, 1997: 117).

de las estructuras sindicales no puede entenderse sólo a partir del análisis separado de las estructuras formales, las cuales provienen de las normas jurídicas internas que son reconocidas en los estatutos y que son sancionadas por acuerdos de asambleas u otros órganos de dirección. En donde el ejercicio democrático al interior también se relaciona con la formalización de la misma, en forma de establecimiento de reglas explícitas de funcionamiento, que dejan poco o mucho espacio al arbitrio de las direcciones y las bases. Para el autor también deben contemplarse las estructuras informales, a través de las costumbres reconocidas, los grupos de presión, las corrientes sindicales y los liderazgos no burocráticos (De la Garza, 1998: 2-3).

Sobre su relación con la CTM

El SITATYR se encuentra incorporado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), podemos comentar que no existe autonomía política por parte del sindicato con respecto a esta confederación. Sin embargo, el SITATYR no es reiterativo en sus estatutos sobre su relación con la CTM, de hecho, sólo en su artículo tercero se especifica que el sindicato hace suya la declaración de principios y programas de la CTM. Pero no establece como una de las obligaciones de sus secciones el hacer proselitismo por la confederación obrera (Ortega, 1996). Pero si bien en sus estatutos el SITATYR no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM, en la práctica encontramos otra cosa. Esto lo podemos observar desde el período en que estuvo a la cabeza del sindicato Gonzalo Castellot, pues en sus discursos e informes solía hacer patente su apoyo incondicional a Fidel Velázquez y su militancia al PRI.

En el periodo reciente, encontramos que el Profesor Patricio Flores mantiene una relación cercana a la CTM, ya que ha ocupado diversos cargos en esta central obrera, como Secretario de Comunicación Social y actual líder de la CTM en la bancada obrera de la actual legislatura. Esto puede deberse a la proximidad del dirigente cetemista Joaquín Gamboa Pascoe con SITATYR, ya que el dirigente cetemista fue parte de la Sección 3 del SITATYR, con cede en Tijuana, hace 35 años. En el periódico El Sol de Tijuana, Gamboa Pascoe agradece el homenaje que le hace SITATYR dándole su nombre al nuevo edificio de la Sección 3: “para la CTM es un orgullo el que el SITATYR forme parte de la misma Confederación porque es un sindicato activo, dinámico, con inquietud de desarrollo y crecimiento y me siento orgulloso de que me hagan este reconocimiento, es un honor que sí merezco porque yo ayudé a formar este sindicato”. Pero también existen otras prácticas informales, que son facilitadas por la estructura vertical de los sindicatos, como son la cooperación

que hacen los trabajadores para los festejos y los regalos para los líderes sindicales e, incluso, en forma de apoyo al PRI, (Ortega, 1996: 67).

La CTM representada, por Joaquín Gamboa Pascoe, recientemente ratificó su compromiso para trabajar en el programa Redes Cetemistas, que tiene el objetivo de apoyar a diversos candidatos priístas para su triunfo electoral, como extensión política de este corporativismo cetemista. Acompañado del Profesor Patricio Flores manifestó en Tijuana su apoyo a la candidatura a la presidencia municipal de Carlos Bustamante. Y, apenas a unos días de la ejecución del candidato a la gubernatura de Tamaulipas, Rodolfo Torre Cantú, el Profesor Patricio flores externó su respaldo el llamado de la presidenta del PRI a no dejarse amedrentar por esos hechos y a salir a votar el 4 de julio en los 14 estados donde habrá comicios locales. Sin embargo, más allá del proselitismo de los líderes del SITATYR, a los trabajadores de la Sección 11 no se les exige una afiliación política al Partido Revolucionario Institucional, esto puede deberse, como hemos analizado en capítulos atrás, al aparente distanciamiento que ha tenido Televisa con este partido. Asimismo, es una condición de cambio en el corporativismo sindical ya que termina la era en la que la afiliación al PRI es obligatoria.

Cómo se regula la vida interna del sindicato

La estructura sindical de los trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión en México, dentro de la relación obrero-patronal, como ya hemos establecido con anterioridad, ha sido definida principalmente por las organizaciones sindicales del STIRT y el SITATYR, organizaciones que en conjunto son rectoras del Contrato-ley de la industria y que se encuentran incorporadas a la CTM. Se trata de sindicatos nacionales de industria, que asumen las posiciones de las empresas en las que laboran y que carecen de un proyecto propio; que centralizan las facultades y las decisiones en el Comité Nacional y donde las secciones no gozan de real autonomía para decidir sobre el quehacer sindical en sus lugares de trabajo; que cuentan con una estructura vertical y autoritaria, en donde no hay democracia sindical al interior, con una pobre participación de las bases en la discusión y en la toma de decisiones que orientan las actividades de su sindicato (Ortega, 1996, 1997).

La finalidad y objeto del SITATYR, establecidos en sus estatutos,¹⁶² se refieren a la defensa de “los intereses comunes de los trabajadores que representa, así como procurar el mejoramiento económico, social, cultural e intelectual de sus asociados y del gremio en general”. Su estructura sindical está integrada por secciones y delegaciones conformadas por trabajadores que presten sus servicios a empresas, en las que el sindicato es el administrador del Contrato Ley de la industria o en las que es titular del contrato colectivo de trabajo.

Las secciones se identifican por número progresivo que les señalará el Comité Nacional del Sindicato y las Delegaciones por el nombre de la ciudad en donde se establezcan, por el de la empresa en que laboren o bien, por la actividad que desarrollen sus integrantes, donde para integrar una sección del sindicato se requiere un mínimo de treinta socios activos que presten sus servicios en un solo centro de trabajo o que laboren en dos o más centros de trabajo ubicados en una o más entidades federativas. Actualmente el SITATYR se encuentra conformado por 39 secciones a lo largo de la República Mexicana (SITATYR, 2005).¹⁶³ Cabe señalar que los estatutos no confieren a las secciones y delegaciones personalidad jurídica propia y estas no gozan de autonomía, sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional (Ortega, 1997: 105).

Con información tomada de los estatutos de SITATYR (2005), encontramos una estructura en donde existe una evidente concentración de poder. La soberanía del sindicato radica en La Asamblea del Congreso Nacional y es a ella a la que le corresponde la modificación de los estatutos del sindicato, dictar normas para todos los miembros del mismo, además de tener la facultad de elegir a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, establecer o disolver a las Comisiones Nacionales, revocar, cuando lo considere pertinente y lo solicite el afectado, sanciones impuestas por autoridades sindicales menores, resolver las faltas o violaciones cometidas al estatuto por los miembros de la Comisión Nacional de Honor y Justicia y, por último, resolver sobre la disolución y liquidación del sindicato. Se reúne ordinariamente cada seis años vía

¹⁶² La importancia de estudiar los estatutos que rigen en la práctica al sindicato, nos permiten discernir la concepción política e ideológica de estas organizaciones, como referente para la comprensión de los espacios de expresión de este sindicato, sus asambleas y sus órganos de comunicación, el acceso a la información de sus representantes y las actividades generales de la organización sindical (Ortega y Trejo, 1995: 163). Asimismo, los estatutos nos permiten conocer las normas jurídicas que regulan las relaciones entre los sindicatos y las bases obreras, con la pretensión de reglamentar su funcionamiento en cuanto a sus derechos y obligaciones. Recordemos que es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que definen a un sindicato, considerando que ocasionalmente existe una distancia entre lo establecido por los estatutos y lo que sucede de facto (Ortega, 1996: 66).

¹⁶³ Para mayor información revisar el Capítulo V de los estatutos del SITATYR.

convocatoria expedida por lo menos con treinta días de anticipación; y extraordinariamente, cada que lo requiera el Comité Ejecutivo Nacional también vía convocatoria con al menos diez días de anticipación.¹⁶⁴

En segundo plano de su estructura vertical, se encuentra la Asamblea del Consejo Nacional, que trata todas las cuestiones comunes al sindicato con excepción de las previamente señaladas para la Asamblea del Congreso Nacional, se encuentra integrado por las secciones que conforman al sindicato. Se reúne ordinariamente dos veces al año, preferentemente en marzo en el Distrito Federal y en septiembre en el interior de la República; y extraordinariamente, cuando y donde así lo requiera el Comité Ejecutivo Nacional (quién además las preside), en ambos casos vía convocatoria expedida por el propio Comité con por lo menos con treinta días de anticipación. En estas Asambleas el Comité Ejecutivo Nacional informa sobre las actividades realizadas en el periodo inmediato anterior, asimismo rinde un estado de las finanzas del sindicato y de su movimiento contable. Los acuerdos de la Asamblea son validados mediante la aprobación de, por lo menos, la mitad más uno de las secciones asistentes, donde cada sección cuenta con un voto.

En cuanto al Comité Ejecutivo Nacional y el Secretario General en su representación permanente, quien es el encargado de los acuerdos y resoluciones de las autoridades superiores del sindicato y de la dirección política general del mismo, para lo que cuenta con la personalidad jurídica suficiente, es encargado también de convocar a las asambleas de consejos y congresos nacionales; formular los proyectos de revisión del Contrato Ley de la industria y de los contratos colectivos de trabajo; de administrar los bienes del sindicato, proponer y sustituir trabajadores en las fuentes de trabajo (pudiendo delegar esta función a los secretarios generales seccionales); de ordenar, redactar y autorizar las convocatorias para la celebración de las asambleas de selección de los secretarios generales seccionales; de resolver los casos no previstos en los estatutos; de administrar la contratación colectiva obligatoria y de empresa, de vigilar a las secciones y a sus agremiados en el cumplimiento de sus correspondientes obligaciones estatutarias; de dictaminar, ejecutar y cancelar las sanciones disciplinarias individuales y colectivas; entre otras inherentes a sus atribuciones.

¹⁶⁴ Sobre la Asamblea del Congreso Nacional Revisar capítulos VI, VII y VIII de los Estatutos del SITATYR.

Afiliación al sindicato

Tradicionalmente, en el corporativismo, se ha establecido la afiliación forzada de los trabajadores a los sindicatos obligándolos, incluso, a una filiación a partidos políticos, en este caso, el PRI. En la sección 11 del SITATYR, se establece una afiliación forzada, que se da por medio de la cláusula de exclusión, en donde se somete la voluntad del cada agremiado para agremiarse a un sindicato con promesa de obtener un empleo. Sin embargo, particularmente en esta sección sindical, encontramos que no existe una obligatoriedad en cuanto a la afiliación partidista. Los trabajadores no son cuestionados para su ingreso sobre sus preferencias partidistas, ni se les obliga a incorporarse a las filas del PRI y tampoco participan de ningún evento relativo a este partido o a la central obrera a la que pertenecen. Sin embargo, los líderes sindicales instruyen, cada vez que les es posible, a sus agremiados sobre el buen trabajo de su líder sindical como diputado por el PRI en la LX legislatura, ostentando el orgullo a sus raíces priístas.

El proceso de selección y contratación de trabajadores extras corre a cargo del sindicato, sin que tenga mayor injerencia Televisa. El proceso comienza con el interés del candidato por comenzar a trabajar como extra en la empresa, ya que éste llega por su cuenta, sin que la empresa o el sindicato hayan hecho algún requerimiento para la contratación de personal. Los candidatos generalmente se acercan al sindicato, en búsqueda de una oportunidad, por referencias de amigos o familiares que han trabajado de extras. En este primer acercamiento resulta indispensable que el candidato vaya recomendado por algún otro extra agremiado al SITATYR, de otra manera automáticamente se le cierran las puertas. Cabe señalar que el discurso del sindicato en cuanto al nuevo ingreso de extras gira en torno a la no-contratación en beneficio de los extras ya agremiados, que en sus palabras son demasiados para que, en su mayoría, puedan acceder al trabajo por lo que tienen que cerrar sus filas para procurar el beneficio de sus agremiados. Sin embargo, en la práctica esto no ocurre así. Los candidatos recomendados hablan personalmente con algunos de los delegados sindicales para que les dé el visto bueno, lo cual no es mayor procedimiento que ver los atributos físicos del candidato, reconocer como “amigo” a la persona que lo recomienda y otorgar el “favor” de continuar el trámite de ingreso. El cual se especifica en un documento redactado por el sindicato llamado “información requerida para participación de extra/modelo”, en donde se establecen requisitos como: darse de alta en Hacienda bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios, cartas de recomendación, la entrega de documentación oficial del interesado y una copia de contrato de cuenta bancaria.

Una vez que cumplieron con todo lo anterior, la documentación se manda a Televisa, la cual no hace mayor cosa que regresarles un folio con el que se identifica al trabajador para que pueda ingresar a la empresa. En general, el proceso de contratación corre a cargo del sindicato, nunca hay contacto con Televisa hasta el momento en que se trabaja por primera vez. El extra tiene que solicitarle al sindicato la información sobre su aceptación, que como ya hemos mencionado no consiste más que en un número que lo identifica.

Los estatutos reconocen como parte del sindicato cuatro categorías de socios:

- I. “SOCIOS ACTIVOS: SON LOS QUE EN FORMA PERMANENTE PRESTAN SERVICIOS DE PLANTA O BASE DE EMPRESAS EN LAS QUE EL SINDICATO ES ADMINISTRADOR DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA O TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- II. SOCIOS EVENTUALES: SON QUIENES NO LABORAN PARA LA EMPRESA EN FORMA REGULAR, PERMANENTE E INDETERMINADA.
- III. SOCIOS POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA: SON LOS QUE LABORAN POR EL TIEMPO QUE PREVIAMENTE SE CONVENGA O BIEN PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA CONCRETA QUE AL SER CONCLUIDA DA POR TERMINADA LA RELACIÓN DEL TRABAJO.
- IV. SOCIOS EN TRÁNSITO: SON LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE EN FORMA TEMPORAL PRESTAN SERVICIOS A LAS EMPRESAS EN LOS CASOS EXCLUSIVAMENTE PERMITIDOS POR LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN Y CUYA ANUENCIA SEAN OTORGADOS POR EL SINDICATO” (SITATYR, 2005).

En donde los extras son considerados como trabajadores eventuales. Asimismo, el documento señala que “para ser admitido como socio del Sindicato se requiere: prestar un servicio personal subordinado en cualquier empresa perteneciente a la rama industrial de la Radio y la Televisión, Audio y Video en todas sus formas, Televisión por cable, Cine, Teatro, Doblaje, Televisión restringida, transmisión bidireccional de datos en todas sus formas, Redes Públicas de Telecomunicaciones, producción de programas y contenidos para las diferentes ramas de la industria”. Con lo cual podría establecerse el hecho de que los socios eventuales cubren con el requisito de subordinación según lo señalado por los estatutos y lo planteado por la LFT, considerándolo trabajador.¹⁶⁵

¹⁶⁵ Ya que la LFT establece en su Art. 8 que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. En donde la subordinación se establece mediante tres características: 1) el pago de un salario, 2) que se encuentre a disposición de las órdenes de un patrón y 3) que lleve a cabo su trabajo en el domicilio que determine el patrón (Breña, 2007: 29-30).

Paradójicamente, debemos resaltar que, de acuerdo con las propias declaraciones de los delegados sindicales del SITATYR y de la documentación previamente señalada, se les solicita a los extras para su ingreso y correspondiente pago, estén dados de alta ante la Secretaría de Hacienda bajo el régimen de honorarios asimilados a sueldos, lo que implica, partiendo de la negación al Artículo 110¹⁶⁶ de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), considerar sus ingresos como provenientes de una actividad de servicios personales independientes, que son todas aquellas remuneraciones que no son salarios o prestaciones derivadas de una relación laboral. Sin embargo, como ya hemos visto al analizar el contrato colectivo de trabajo, encontramos que los extras son considerados también en el Art. 1o. de su Contrato Colectivo de Trabajo¹⁶⁷ como trabajadores eventuales definidos en el Art. 4º. de sus estatutos, como: “quienes no laboran para la empresa de forma regular, permanente e indeterminada”. Y aclaran, en el Art. 5 del Contrato Colectivo de Trabajo que “serán considerados como trabajadores eventuales o contratados para servicios de carácter transitorio, aún cuando presten sus servicios en varias ocasiones o periodos de tiempo (sic), todos aquellos que no presten sus servicios a la Empresa en forma continua y permanente por tiempo indefinido y disfrutando de un sueldo o salario fijo”.

El hecho de que Televisa pida que los trabajadores eventuales se den de alta en hacienda con el esquema conocido como “honorarios” como prestadores de servicios profesionales independientes bajo el régimen de salarios asimilados, especificado en el Artículo 84 de la Ley del

¹⁶⁶ Art. 110 LISR, señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral". La diferencia entre que un ingreso percibido por una persona física se considere "Honorario" (LISR, Título IV, Capítulo II) queda asentada sobre el hecho de que la prestación del servicio sea independiente y no subordinada. Por su parte, el Art. 20 LFT, especifica que entiende por relación de trabajo "...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.". Por lo anterior, si una persona física presta a otra, física o moral, un trabajo sin estar sujeta a las condiciones de ésta y sin percibir un ingreso denominado "salario", entonces no habrá subordinación y por tanto no existe una relación de trabajo.

¹⁶⁷ Contrato colectivo de trabajo celebrado por una parte la empresa Producciones Nacionales Televisa S.C. y Televisa Talento S.A. de C.V. representados por los Licenciados Joaquín Balcarcel Santacruz y Alex Olhovich Pérez en su carácter de Vicepresidente Jurídico y Vicepresidente de Recursos Humanos y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana representados por sus Secretarios General y de Trabajo y Conflictos del Comité Ejecutivo Nacional los C.C. Profesor Patricio Flores Sandoval y Ramiro Romero Montes de Oca López y el Secretario General de la Sección 11 representada por el Sr. Alberto Pichardo Hernández firmado por las partes el 21 de mayo del 2008.

Impuesto Sobre la Renta (LISR)¹⁶⁸ y que el sindicato lo avale, habla de la posición subordinada del sindicato hacia la empresa. Pero también nos habla de que el sindicato no cumple con el objeto de su creación, sino que busca obtener beneficios en favor de los representantes sindicales y de la empresa, como un beneficio cercano al comercial. Esta función que asume el contrato en esta sección pareciera beneficiar a otras secciones, ya que en parte, su poder de negociación parecería radicar en la “carne de cañón” que ofrece el SITATYR a Televisa para negociar mejores prestaciones para otros agremiados. Lo que nos permitiría vislumbrar que existen para SITATYR “socios de primera” y de “segunda categoría”.

Los procesos electorales

Desde los estudios de Ortega (1995, 1996, 1997) se hacía referencia al hecho de que a pesar de lo establecido en los estatutos no existe una actividad sindical frecuente en los organismos de base y es que, coincidiendo con dichos estudios, los trabajadores entrevistados para la presente investigación confirman, no sólo falta de asambleas, sino la poca información que sobre ella se da incurriendo en faltas a los estatutos.

Existe una diferenciación de derechos en los trabajadores con calidad de activos y de eventuales. Los asociados activos cuentan con voz y voto en las asambleas de la Sección a la que pertenezcan, pueden ser electos como miembros del Comité Ejecutivo Nacional, del Comité Seccional, de las Comisiones permanentes, temporales o accidentales que se determinen por las asambleas, tienen el beneficio de ser representados y defendidos por las autoridades sindicales ante cualquier conflicto laboral, pueden defenderse a sí mismos o nombrar a terceros ante la Comisión de Honor y Justicia y ante la asamblea que se trate, pueden ser eximidos ocasionalmente del cumplimiento de sus obligaciones con el sindicato cuando este lo considere prudente y, por último, contar con ayuda del sindicato por diversas causas (SITATYR, 2005).

En cuanto a los derechos de los asociados con calidad de eventuales, encontramos que tienen voz y voto en las Asambleas de su Sección, pero no podrán ser votados y en el caso de las Secciones 10, 11 y 12, las tres correspondientes al Distrito Federal, podrán ser votados como miembros del Comité Ejecutivo Seccional excepto a las Secretarías General, del Interior y de Finanzas, esto

¹⁶⁸ Art. 84 LISR señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneraciones que deriven de servicios cuyos ingresos no están considerados en el Capítulo I de este Título".

siempre y cuando estén al corriente de sus cuotas y lleven más de diez años cotizando (SITATYR, 2005).

Las asambleas seccionales son de dos tipos, donde se requiere la asistencia de, por lo menos, la mitad más uno de los miembros de la sección; las generales ordinarias que se celebran cada tres meses (febrero, mayo, agosto y noviembre) y; las generales extraordinarias, que se celebran cuando así se considere necesaria, abordando en ellas exclusivamente el tema motivo de la convocatoria. Ambas deberán ser convocadas por escrito, firmando los secretarios general y del interior seccionales. Es importante mencionar que si el Comité Ejecutivo Seccional del Sindicato se abstiene de convocar oportunamente a la celebración de la asamblea, los socios podrán convocarla. Las convocatorias se expedirán con cinco días de anticipación cuando menos y deberán contener con toda claridad dónde y cuándo se celebrará, así como el orden del día detallado (SITATYR, 2005).

Para la asamblea de elecciones, la convocatoria debe ser expedida por el Comité Ejecutivo Nacional, con por lo menos diez días de anticipación, el registro de las planillas contendientes deberán ser registradas ante el Comité Nacional o Seccional, cuando se hayan registrado dos o más plantillas la votación puede ser directa o en secreto, pero para el caso de secciones con más de doscientos socios el voto deberá llevarse a cabo secretamente, pero se cuenta con el recurso del voto por escrito haciéndolo llegar a través del delegado o de otro miembro de la sección, por motivos de lejanía de los centros de trabajo o de imposibilidad manifiesta. Para que las asambleas seccionales queden debidamente integradas y formalmente instaladas se requiere de la representación de, por lo menos, la mitad más uno del total de los trabajadores que la integran y en caso de que no se cuente con el *quórum* suficiente, se emitirá una segunda convocatoria en un lapso no mayor de treinta días y esta segunda asamblea tendrá validez con los socios asistentes, con la aprobación de la mitad más uno para ratificar los acuerdos (SITATYR, 2005).

En cuanto a las asambleas de elecciones podemos destacar tres puntos. El primero, radica en la falta de cumplimiento del estatuto en cuanto a dar por cancelada la asamblea si no se encuentran presentes, al menos la mitad de los trabajadores que la integran, los extras refieren que en sus asambleas nunca asisten más de cien extras, de los ochocientos que conforma la sección, y jamás se ha dado por cancelada dicha asamblea. En segundo lugar, el voto secreto para secciones de más de doscientos socios, tampoco se cumple, aunque no se presenten a la asamblea este grupo, el estatuto estipula que sean más de doscientos socios los que lo conformen, no que asistan a la

asamblea. En tercer lugar, es de resaltar el recurso del voto por escrito enviado a través de los delegados. Estos tres puntos nos muestran claramente la falta de democracia sindical y que los estatutos están elaborados para controlar a sus agremiados y que no importa su incumplimiento, siempre y cuando este venga del lado de la representación formal del sindicato.

También se establecen una serie de normas en las que se prevé para su inicio una lista de asistencia y la apertura del debate, en donde sólo se aceptará la interrupción para justificadas mociones de orden, asimismo se considera que el Presidente de la asamblea niegue o suspenda el uso de la palabra ante situaciones como, que el orador se exprese en términos calumniosos o despectivos hacia los socios, la asamblea, los representantes sindicales o de la propia organización; cuando el orador atente en contra de la vida de los socios, o de todos los citados con anterioridad; cuando el orador se encuentre en estado de ebriedad o bajo los efectos de cualquier enervante y; por último, se ignora la asistencia de aquellos socios que abandonen la asamblea antes de darse por terminada la sesión (SITATYR, 2005). Todos estos recursos de poder y control le permiten al sindicato fiscalizar la conducta de los agremiados y regular su comportamiento para la conveniencia del sindicato.

En suma, los trabajadores de la Sección 11 del SITATYR coinciden en que la información de las asambleas les es ocultada y que no siguen la reglamentación en cuanto a su publicación, anunciándolas a veces con horas de anticipación. Lo mismo ocurre con las propuestas para ocupar cargos sindicales, de los que ellos prácticamente no tienen acceso, a pesar de que su legislación lo contempla. Durante la investigación de campo, los extras nos mencionaron que, al intentar hablar de problemas laborales en asambleas, son acallados bajo presiones de perder su fuente laboral, lo que es muy frecuente que ocurra, ya que las represalias son recurrentes, sin que los trabajadores tengan parámetros para demostrarlas. Es difícil para los extras establecer una situación de represalia debido a que, como hemos mencionado previamente, esta sección es considerada de trabajadores eventuales, lo que hace que su situación laboral sea precaria al no poder contar con la estabilidad de un trabajo asegurado o continuo, por tal motivo para los extras resulta casi imposible poder establecer que no le dan trabajo por represalias, ya que difícilmente podrá fundamentar el hecho pues la falta de trabajo se puede atribuir a muchas otras circunstancias relacionadas con el proceso productivo.

Sin embargo, el discurso sindical reza diferente: “El año pasado, en febrero, fueron las elecciones del Comité, nosotros también hemos hecho una planilla, registrada en tiempo y forma como lo

marca el estatuto, y el día de la asamblea tres chicas que fueron seleccionadas. En el momento de la asamblea, que es el órgano de mayor decisión, se decidió rechazar a esas tres personas, por lo que hicieron ternas, se propuso a otros tres compañeros que entraron al comité. No estaban de hecho propuestos y la gente votó, y la decisión fue democrática, la mayoría decidió que estuvieran esas gentes y son las que están actualmente”.

Pero la realidad es que la burocracia sindical utiliza la información o desinformación como herramienta en contra de los extras. En primer lugar hace un ocultamiento de información que le facilite a los extras exigir sus derechos, como podría ser el hecho de que escondan el contrato colectivo de trabajo haciendo como si no existiera tal documento. En segundo lugar la información que ellos tienen de la empresa es privilegiada y monopolizada ya que los extras mantienen muy poca relación con la empresa, más que en lo concerniente a recibir órdenes en el proceso productivo. En tercer lugar, la información que obtienen de manera directa por los agremiados o por “amigos” extras que se encarga de ser el “corre-ve-y-dile” del sindicato, es un arma letal en la que los extras generalmente salen perdiendo.

Este último caso es muy representativo del clientelismo de este tipo de sindicato, en donde se hacen alianzas comerciales de “venta de apoyos” en donde los derechos sindicales los hacen parecer “favores”. Entre los extras entrevistados surgió muchas veces el comentario de que una serie de compañeros del gremio servían de “informantes” al sindicato, por lo que la asignación de trabajo e, incluso, la permanencia en el sindicato, en muchas ocasiones se orientaba hacia los comentarios negativos o positivos que los extras pudieran hacer del sindicato, de la postura que tuvieran hacia éste.

En la última asamblea efectuada en la Sección, existió gran expectativa de lo que pudiera suceder, en ella, debido principalmente a que los extras “informantes” habían corrido la voz de que entre los extras se habían organizado para obtener el contrato colectivo de trabajo y distribuirlo entre todo el gremio. Durante la asamblea, los extras refieren que se vivió gran tensión porque el total de los trabajadores llevaron en la mano su contrato colectivo de trabajo, el mismo que el sindicato se había encargado de negar.¹⁶⁹ Además, aparentemente los delegados sindicales ya tenían información de aquellos extras que pensaban participar en la asamblea y de las exigencias que

¹⁶⁹ Incluso para muchos de los extras, el hecho de que el sindicato negara el contrato colectivo de trabajo, lo interpretaron como un acto de ignorancia de los delegados sindicales, la mayoría los tienen en una concepción muy baja, ya que se refieren a ellos como gente ignorante y sin liderazgo.

éstos pensaban plantear. Muchas de las personas que participaron activamente en la asamblea, nos han externado que directamente los han expulsado del sindicato o que simplemente dejaron de darles trabajo.¹⁷⁰ A esta situación de control excesivo que impone el sindicato a los extras, por medio del tráfico de información, habría que sumarle el hecho de que la votación se lleve a cabo a mano alzada, que si bien en un recurso que sus estatutos ofrecen, no es el óptimo por el número de participantes en la asamblea. Sin embargo, el sindicato ocupa este mecanismo como una forma de control por medio de la coacción y la amenaza latente de perder su fuente de empleo.

Dinámica interna: asambleas y representación

Ahora bien, pasando a la Comisión de Honor y Justicia, que se encuentra integrada por un presidente, un secretario y un vocal, mismos que son electos durante la Asamblea del Congreso Nacional cuando se designa al Comité Ejecutivo Nacional, es una autoridad del sindicato que actúa de manera independiente de cualquiera de los órganos de gobierno,¹⁷¹ funcionando de manera autónoma y con amplias facultades para determinar con libertad jurisdiccional sobre los asuntos sometidos a decisión. Entre sus atribuciones se encuentran investigar y conocer el asunto a tratar, juzgar y dictaminar sobre las acusaciones, imputaciones o conductas violatorias del estatuto. Sin embargo, a pesar de su autonomía, esta comisión no intervendrá sin que previamente el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional le turne las acusaciones o querellas presentadas en contra de los socios considerados. Una vez dictaminada una sanción de expulsión (que se refiere a suspensión definitiva de los derechos sindicales del socio, así como la separación de su trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato-ley, el contrato colectivo de trabajo y demás disposiciones legales que en el caso resulten conducentes), deberá someterse a ratificación de los trabajadores de la sección correspondiente y de cada una de las secciones que integre el sindicato (SITATYR, 2005).

En cuanto a las correcciones disciplinarias los estatutos establecen que los miembros del sindicato que comentan faltas sindicales pueden hacerse acreedores a sanciones como:

- Amonestación, que se considera a la advertencia hecha al socio para que se abstenga de reincidencia de la falta, debido a causas como no presentarse puntualmente a las

¹⁷⁰ Recordemos que el trabajo lo administra el sindicato, el trabajador no tiene contacto con Televisa en el proceso de asignación y difícilmente tendrán preferencia por un extra en particular, a no ser que se tenga “secuencia” es decir, que se necesite que el extra aparezca en escena en varias ocasiones, porque la continuidad de la escena así lo demande.

¹⁷¹ Menos del congreso porque éste incluso lo puede desconocer.

asambleas, que se deje de asistir a las asambleas sin causa justificada, cuando se altere el orden de la asamblea y ante cualquier falta grave.

- Suspensión de derechos sindicales, que consiste en la privación temporal de los mismos y que puede tener como consecuencia la suspensión en el trabajo, debido a causas como negarse a pagar la cuota sindical o del fondo mutualista sin causa justificada.
- Destitución del cargo que se desempeñe ante el sindicato, debido a causas como, negarse sin causa justificada a desempeñar comisiones por nombramiento del Comité Ejecutivo Nacional, de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo Seccional al que se pertenezca, por calumniar a los asociados, por negarse a votar cuando se haya sido requerido, por expresarse dentro o fuera de la asamblea de forma despectiva o injuriosa del sindicato, de la sección sindical o de cualquiera de los funcionarios sindicales, por proporcionar informes del sindicato en perjuicio de este, por no presentarse cuando se sea requerido para ello, a los eventos particulares y masivos en los que participe el sindicato.
- Destitución, que consiste en la separación al cargo sindical que desempeñe los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, de las comisiones, de los coordinadores y de los comités ejecutivos seccionales, debido a causas como la deficiente gestión de los asuntos sindicales, el abuso de autoridad sindical, la usurpación de funciones cuando se agrave al sindicato, a los representantes de este o a los asociados, cuando se aproveche del cargo para conseguir ventajas o cualquier beneficio económico personal, la improbidad en el manejo de los fondos sindicales, la celebración de convenios privados con las empresas en las que el sindicato represente el interés profesional o con terceras personas, sin la aprobación del sindicato, la agresión física o en contra del honor de los representantes sindicales, la comisión de algún delito patrimonial cometido en agravio del sindicato o de alguno de sus miembros, observar reiteradamente, una conducta inmoral que perjudique directa o indirectamente al sindicato o sus agremiados, el desacato de las órdenes de los órganos de gobierno del sindicato.
- De la suspensión de hasta ocho días cuando sea reincidente y, por último de la expulsión, que se refiere a la suspensión definitiva de los derechos sindicales del agremiado, así como a la separación de su trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión, debido a causas como, debido a causas como hacer labor de división entre los socios del sindicato, disponer indebidamente de los fondos del mismo, no secundar las huelgas estalladas por el sindicato, la traición al sindicato prestándose a maniobras patronales o de otras

agrupaciones sindicales, la desobediencia a los acuerdos legales del sindicato, provenientes de sus congresos, consejos nacionales o de las asambleas generales seccionales, la insubordinación grave en contra de los representantes nacionales o seccionales del sindicato en asuntos sindicales, la reincidencia de hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del sindicato, prestar servicios al patrón en los casos que se acuerde suspender estos (SITATYR, 2005).

Las correcciones disciplinarias para los extras de la Sección 11 no siempre se encuentran apegadas a los estatutos. Una serie de prácticas irregulares intentan disciplinar a los trabajadores. La más común es el miedo a perder el empleo, ya que es conocido que SITATYR se “deshace” de aquellos elementos “problemáticos”. Es decir, de los que levantan la voz y exigen sus derechos laborales y sindicales, de los que representan un problema para Televisa porque le exigen a la producción un lugar, al menos cerrado, en donde cambiarse su vestuario, o que le presten una silla porque lleva horas parado, o que le permitan tomar sus alimentos a sus horas, o que le pidan que no los traten despectivamente, en fin, porque le piden un respaldo a un sindicato que no sirve a sus agremiados sino que “se sirve de ellos”.

Como mencionamos previamente, en la última Asamblea de la Sección un grupo de extras levantaron la mano y exigieron una mejora en el trato para los extras, un “trato digno”, también se le solicitó cuentas al sindicato de los recursos provenientes de las cuotas generadas por ellos, a lo que no tuvieron una respuesta clara. Uno a uno de estos extras ha ido siendo despojado de su fuente de ingresos como represalia. En muchas ocasiones el sindicato ha ocupado la estrategia de dejar de darle *llamados* a los extras como forma de “deshacerse” de ellos pero también lo han hecho hablándoles a la cara, diciéndoles abiertamente que los tienen ubicados como problemáticos y que en Televisa no van a volver a trabajar nunca, amedrentándolos y burlándose de la posibilidad de que los trabajadores pudieran demandar a la empresa, pues les recuerda abiertamente que ellos no son trabajadores de Televisa.

Muchos de los extras expulsados, han intentado recurrir a las instancias que los documentos internos de SITATYR señalan, sin embargo sólo han obtenido burlas y malos tratos, o en el peor de los casos amenazas. Los documentos internos no son los que rigen la vida sindical al interior, son las relaciones de poder, representadas por la abierta amenaza a ser excluido de los *llamados* y por la venta de favores, las que definen la posible armonía con las bases.

Podemos concluir que en esta organización no parece existir un verdadero interés por una actividad sindical más democrática ni por parte de los dirigentes ni, salvo excepciones, de los agremiados. No está entre sus prioridades luchar y promover espacios efectivos para una mayor participación de las bases: asambleas constantes, órganos de difusión como periódicos sindicales, murales o boletines; acceso a otros medios de comunicación, que permitieran no sólo el intercambio de ideas entre la base y los representantes, sino también con el resto de la sociedad, con otras organizaciones gremiales, políticas y culturales (Ortega, 1996). Lo que significaría, que la vida sindical, por lo menos en lo que se refiere a las relaciones internas, parece haber cambiado en sentido negativo en cuanto a las formas de representación frente al capital y de control sobre los supuestos representados en todas las etapas de la gestación del trabajo.

Si bien es cierto que los trabajadores sindicalizados de los medios podrían representar una fuerza significativa dentro del movimiento obrero mexicano, no sólo por su tamaño y alcance nacional, sino porque pertenecen a una de las industrias más importantes de la economía nacional y de la vida política y cultural de nuestro país, tendrían que contar con mayor iniciativa y capacidad de presión (Ortega, 1996) y (Ortega, 1997). Ya que uno de los principales problemas de estos sindicatos radica en los beneficios, en la forma que se podrían cambiar los beneficios privados o individuales, como el que están obteniendo actualmente los líderes sindicales, y poder transformarlos en beneficios para las bases.

Sin embargo, este gremio ha limitado su actividad sindical a la negociación de las condiciones laborales inmediatas, que básicamente se ven reflejadas en modificaciones al tabulador, caracterizándose por debilidad ante la presión por mejores reivindicaciones para el gremio, o por una mayor participación en sus fuentes laborales (Ortega, 1996) y (Ortega, 1997).¹⁷² Sin por eso considerar que el problema del sindicato corporativo pueda radicar en sus trabajadores, sino en sus líderes, ya que lo que podría pasar por una aparente apatía de los trabajadores hacia el sindicalismo, obedece principalmente a la necesidad de contar con un empleo, aunque sea precario. Los extras saben que aquellos que intentan mantener un diálogo crítico con el sindicato corren el riesgo de perder su fuente laboral.

¹⁷² Es conocido el caso de la estación de radio Monitor, perteneciente a Monitor, en la que el sindicato que agremiaba a sus trabajadores promovió una huelga debido a presiones políticas que lo orillaron a tomar esta decisión más allá de los problemas que dicha estación tenía con sus trabajadores. Para mayor información ver el periódico El Universal <http://www.eluniversal.com.mx/notas/434157.html>.

Si bien el sindicato corporativo ha conservado sus rasgos fundamentales en su relación con las bases, en el caso de la Sección 11 de los trabajadores extras, podemos encontrar una agudización, no sólo en la precariedad de sus condiciones de trabajo, permitida y hasta promovida por sus líderes, sino que además, la encontramos en la disminución de la relación democrática entre sindicatos y bases. En donde la relación pareciera ser una relación de negocios, en donde el sindicato se sirve de sus bases para conseguir ciertos beneficios personales o en lo colectivo pero para otras Secciones que pueden representar mayor poder político para el SITATYR. Asimismo, existe una serie de contradicciones que suceden en la práctica en los documentos que rigen el comportamiento de los extras, ya que se encuentran llenos de cláusulas de control en donde cualquier decisión resulta unilateral; es el sindicato el que toma la última palabra, aunque ésta en la mayoría de las ocasiones sólo sea un reflejo de las decisiones de Televisa. Incluso, la simulación contractual, que consiente el sindicato soportándolo por medio de sus documentos internos es una muestra que caracteriza el tipo de relación que se mantiene entre las partes.

En general, podemos referirnos a un enfrentamiento entre el tradicional y nuevo funcionamiento del sindicato corporativo, así como de sus nuevos vínculos. Los cambios se pueden observar desde las grandes modificaciones al nivel de políticas laborales, hasta en las propias formas de relacionarse entre los trabajadores y sus sindicatos. Lo que da como resultado que, además de afrontar una fuerte tensión por la batalla entre los objetivos provenientes de los actores empresariales y sindicales, los trabajadores vivan una aguda inestabilidad en cuanto a sus condiciones laborales (De la Garza, 1991: 263), (De la Garza, 1993: 2) y (De la Garza, 1997: 4).

Reflexiones finales

En nuestro recorrido por el estudio del SITATYR, encontramos a un sindicato tradicionalmente corporativo que tuvo que ajustarse a los diversos cambios del orden económico y político que se suscitaron a partir de la década de los años 1980. Primero, tuvo que enfrentar el intento de “modernización” del país que implementó el partido oficial, con el cual siempre mantuvieron una relación de subordinación. Con el cambio de la política económica orientada a la liberación de los mercados, el neoliberalismo reafirmó la relación entre los sindicatos y las empresas con el objetivo de que entre ambos lograran acuerdos para la obtención de la competitividad en el mercado globalizado. Asimismo, la alternancia política provocó un reajuste en este tipo de sindicatos, intentando refrendar sus relaciones con las nuevas estructuras del Estado, quién aceptó gustoso el apoyo de estos sindicatos, estrechando mucho más las relaciones entre sindicatos y empresas.

Antes estas circunstancias, el sindicato reacomodó sus niveles de subordinación dejando en primer plano a la empresa y en el segundo a las estructuras del Estado. Con las nuevas alianzas entre la empresa y el sindicato, se fortalecieron los procesos de flexibilización laboral, sin que el SITATYR cuestionara las decisiones unidireccionales de Televisa. Asimismo, en este periodo Televisa readaptó sus estrategias en cuanto a sus relaciones con las estructuras del Estado, posicionando su poder en un nivel superior al de las estructuras del nuevo gobierno. La evolución de la relación entre Televisa-SITATYR-Estructuras del Estado sin duda ha traído consecuencias en tanto en el sindicato corporativo como en las condiciones laborales de los trabajadores. Por lo que de acuerdo a lo encontrado en nuestra investigación podemos concluir lo siguiente:

- Los sindicatos corporativos acostumbrados a obtener parte importante de su legitimidad y poder de su relación con el Estado ante el dilema de rehacer esa fuente de sustento recurrieron a una mayor proximidad con la estructura patronal, provocando un reajuste de niveles de subordinación. Ya que tradicionalmente el sindicato corporativo mostraba en primera instancia ser servil a los intereses de las estructuras del Estado, particularmente la partidista, y en un segundo nivel a los empresariales. Con la transición política hacia un partido alternativo con políticas económicas neoliberales, el sindicato corporativo sufrió un ajuste agudizando su subordinación a la gerencia y disminuyendo su empatía hacia el gobierno en turno. Tomando tintes que podrían interpretarse a primera

vista como parte de un sindicato blanco pero en realidad, sólo es una modificación en los niveles de subordinación y servilismo de los sindicatos corporativos.

- Asimismo los sindicatos corporativos acostumbrados a un control y aval autoritario por parte del Estado recurrieron a otra figura protectora que amparara sus decisiones unilaterales y faltas de representatividad para sus agremiados. Acostumbrados a lucrar con los intereses de sus agremiados para obtener un beneficio individual, no les fue difícil acatar las decisiones flexibilizadoras de sus ahora gobernantes.
- Si bien la posición de los sindicatos ante los procesos flexibilizadores ha sido heterogénea y muchas veces contradictoria, es de resaltar que aún dentro de un sindicato pueden existir fracciones que tienden a ejecutar acciones más solapadoras de estas prácticas. En el caso particular del SITATYR encontramos el usual doble discurso de los sindicatos corporativos, pero en este caso son llevados al extremo. Por un lado su líder sindical promueve una ley que regule la subcontratación laboral y por otro, cuenta con una sociedad con Televisa para explotar el trabajo de los extras por medio de una Sección sindical que funge como agencia de subcontratación.
- Si bien “los otros trabajos” generalmente son relacionados con altos niveles de precarización, los cuales difícilmente se pueden hallar en otras áreas laborales, encontramos que los extras viven un nivel de precarización agudo en donde son sometidos, no sólo a condiciones laborales, degradantes sino también al engaño y al fraude, por lo que se puede asegurar que el mundo laboral de los extras es el mundo más parecido al sueño flexibilizador patronal.
- Encontramos también que el trabajo del extra fue un recurso inicial de sobrevivencia del trabajador, que había pasado por un largo periodo de desempleo, pero que paradójicamente al tomar la ocupación de extra sigue contando con largos periodos de desocupación. Sumándole a esta condición, las pocas o nulas garantías que el extra cuenta en su trabajo, fue revelador el hecho de que el extra cuente con un notable arraigo a su ocupación. El cual interpretamos como parte de un sueño de convertirse en estrella o simplemente ser parte del glamur que se viven a su alrededor, aunque él solo represente una foto fija en el escenario de la fama. Dicho arraigo más el miedo a perder, lo que ellos consideran su principal fuente laboral, ha provocado un gremio sumiso, poco solidario entre ellos, y que, en cierta medida, llega a reproducir las conductas subordinadas del

sindicato a Televisa, acatando cualquier decisión que el SITATYR tome, poniéndose incluso en contra de su propio gremio.

- La forma de contratación de los extras es *sui generis* ya que el mismo sindicato que los agremia, los contrata, en donde los extras se vuelven parte de un doble, triple ó múltiple, proceso de tercerización, en donde el sindicato es un patrón más para el trabajador extra. Encontramos una clara perversión de la función sindical que ha terminado por complementar el cuadro de precarización aguda de los trabajadores extras. El sindicato convertido en agente que subcontrata elude y promueve la evasión de los derechos laborales del extra, coadyuvando en la simulación contractual y estableciendo una figura sindical que de *facto* no existe. Siendo las prácticas del sindicato-tercerizado, por un lado, una consecuencia del vacío legal que pudiera regular propiamente su actividad y, por otro, de un incumplimiento de las leyes existentes.

Anexo Entrevistas

La fuerte voz de los invisibles: un caso de Victoria.

Victoria es licenciada en diseño gráfico con una especialidad en psicología en comunicación visual, durante cinco años ejerció su profesión en la iniciativa privada hasta que el desempleo tocó a su puerta. Tuvieron que pasar dos años para que consiguiera otra oportunidad de trabajo, pero esta vez, sería en un oficio diferente.

Cierto día, un actor amigo suyo, conociendo su situación de desempleo, le ofreció ayudarle a conseguir trabajo como actriz en Televisa. Pero Victoria no estaba convencida, a pesar de pertenecer a una familia de actores, no se sentía cómoda con la idea de representar un papel principal. En cambio, le hizo saber a su amigo su inquietud por el trabajo de extra, a lo que él le respondió en tono despectivo y casi a gritos por el asombro “¡de extra! ¿De verdad quieres trabajar de extra?”. Victoria se preguntó qué tendría de malo trabajar como extra y al poco tiempo, como conjuro, la respuesta llegó.

“Ya lo viví y créeme no es nada agradable. No es nada agradable que no exista un tabulador, que quieran abusar de ti, que te quieran tener dieciocho o veinte horas trabajando, que no te quieran pagar horas extras. Si en otros países los extras ganan bien, los tratan bien y tienen una vida digna ¿por qué aquí no? De este trabajo vive y come mucha gente, a mí no me parece que existan personas abusivas que hagan lo que quieran y no respeten las leyes”.

La familia cercana a Victoria la conforman su madre y su hija de 11 años. A la pregunta expresa de qué piensan ellas sobre su trabajo, reflexiona y comenta “a mi familia lo que le molesta es las tantas horas de trabajo, las jornadas son muy largas” un esbozo de nostalgia se sobrepone en sus ojos y sus palabras cesan por un momento. Me explica que prefiere no hablar con ellos sobre su trabajo “porque no es nada agradable platicar todo lo que tienes que pasar cada vez que vas a un llamado, de si tuviste la suerte de que te trataran bien o no, y mejor procuro que mis amigos no sepan nada porque la gente que no está aquí cree que esto es padre pero no saben a lo que te tienes que enfrentar; y si mi mamá se llegara a enterar, a lo mejor me dice –salte de ahí- o a lo mejor mete las manos, que no estaría mal, porque con el carácter de ella, la gente le tiene miedo”.

Pero Victoria también es de armas tomar. Por las mañanas, antes de ir a trabajar, dispone como parte de sus herramientas de trabajo: su vestuario, algo de maquillaje, unas tenazas para peinarse y un celular “bien cargado por si acaso”. La cámara de su celular se ha convertido en su aliada, en sus ojos, en su compañera de lucha, en su instrumento de protesta; porque tantas veces le han mentido y maltratado que hasta parece inventado “ahora siempre llevo mi cámara conmigo para que la gente vea que no le estoy mintiendo, las fotos y los videos son evidencia de que esto es una realidad”.

Para actuar en el documental de Victoria no es necesario acudir a un casting. Frente a su cámara los extras siempre tienen un rol protagónico. Una serie de imágenes se amontonan en su memoria como filas de extras esperando horas por comida y descanso, en forma de un grito perturbador de “quítate estorbo”, en forma de desmayo y de frío, en forma de engaño y de dolor.

El año pasado Victoria recibió la invitación por parte de su sindicato para participar en un casting que se llevaría a cabo en sus instalaciones. El trabajo consistía en un comercial de televisión que produciría el canal de su ciudad para una empresa privada. Victoria cumplió con el perfil y representó a una madre de familia con dos hijos. A los cuatro extras participantes les ofrecieron un pago modesto debido a que su participación sería limitada ya que, les especificaron, su imagen se transmitiría exclusivamente por un canal local, en un comercial con duración de veinte segundos.

Durante la grabación del comercial sucedió algo muy particular; a todos los extras les tomaron fotografías, procedimiento poco usual durante la grabación de un comercial donde se plasman imágenes dinámicas, no estáticas; situación que a los extras a penas les llamó la atención en su momento. Poco tiempo después esta práctica sería aclarada.

La imagen de los cuatro extras fue utilizada para una campaña de publicidad masiva que comprendía espectaculares, publicidad inserta en diversas revistas, principalmente de espectáculos, y la transmisión de dos versiones diferentes del comercial en diversos canales de cobertura amplia, y no sólo local como se los habían prometido inicialmente. Además, su imagen aparecía en primer plano anunciando de manera directa el producto promocionado y no “sólo para ambientar una escena”, como marca la definición de la actividad de extra en el propio reglamento de su sindicato; lo que laboralmente los encuadraba más en el oficio de modelos que de extras.

Podría presumirse una intención premeditada al contratar extras para desarrollar un trabajo que generalmente realizan modelos, esto debido a la exención que tácitamente hace de los extras la Ley Federal del Derecho de Autor, al excluirlos como intérpretes; por lo que el uso de su imagen no está regulado, ni genera pago de regalías. Asimismo, para completar este escenario, para este proyecto fueron convocados exclusivamente extras miembros del sindicato ya que, bajo la perspectiva ventajosa del empleador, los extras, al formar parte de un gremio, se encontrarían estigmatizados por el nombre de su oficio lo que los impediría para cobrar por el uso de su imagen, aún cuando se les empleara para realizar actividades como modelos o actores.

Sin embargo, más allá de esta presuposición, los extras confrontaron a los responsables para saber qué había pasado realmente “el día que fuimos a hablar con ellos, nos dijeron: -¿qué, no vieron las fotos?, ¿son estúpidos o qué?” Bajo esta ridícula premisa, los extras debieron haber sabido de antemano que estaban siendo engañados, y al tener conocimiento de ello, no sólo se convertían en cómplices de su propio fraude sino que -el callar- les otorgaba también un carácter ventajoso sobre sus empleadores. En resumen, para estos últimos, los extras actuaron con alevosía al dejarse timar.

Como si al cerrar los ojos lograran que nadie más los viera, pensaron que la voz de los invisibles siempre sería muda. “Simple, para mí todo es simple” -reflexiona Victoria- “yo no tengo por qué aguantar esto, tengo necesidad pero también dignidad” y a la voz de “basta, tú no sabes quién soy yo” Victoria rompe el sino “soy una persona que merece respeto porque vengo a trabajar igual que todos los demás”. Por fin, el collage de Victoria hizo eco en su voz; las revistas, espectaculares y comerciales fueron su evidencia. Victoria y su cámara llegaron a donde nadie antes imaginó.

Bibliografía

Alonso, Ángel San Martín (1995). *la escuela de las tecnologías*. Valencia : Universitat de Valencia, 1995.

Bensusán, G. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. México D.F., Mexico: FLACSO.

Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina: algunos factores explicativos y vías de solución. *Revista Perfiles* .

Bensusán, G. (2007). La subcontratación laboral y sus consecuencias ¿problema de diseño institucional o de implementación? *Cuadernos de integración Andina, la subcontratación laboral análisis y perspectivas* , 20.

Bensusán, G. (2006). Las instituciones laborales en una perspectiva comparada. *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina* , 411- 497.

Blanch, J. M. *Teoría de las relaciones laborales.Fundamentos*. Editorial UOC.

Braverman, Harry (1974) *Trabajo y capital monopolista*, México: Nuestro Tiempo.

Bohmann, Karin, *Medios de comunicación y sistemas informativos en México*, Alianza Editorial mexicana – CONACULTA, México, 1989.

Bronstein, A. (1999). *La subcontratacion laboral*.

Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing consent: changes in the labour process under monopoly capitalism*, Mac. Millan, London.

Burawoy, Michael (1985) *The Politics of production. Factory Regimes Under Capitalism and*

Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Castillo, J. J. (1990). El problema social de las condiciones de trabajo. En J. J. Prieto, *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*. España: Siglo XXI.

Castillo, J. J. (1994). *El trabajo del sociólogo* (ilustrada ed.). Madrid, España: Complutense.

Castillo, J. y. (1990). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo* (Segunda Edición ed.). Madrid, España: Siglo Veintiuno Editores.

Castillo, J. y. (1990). *El problema social de las condiciones de trabajo. Un Enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*. España: Siglo XXI.

Celis Ospina, Juan Carlos (2008) *Reestructuración y Relaciones Laborales en la Banca Colombiana*, Universidad Autónoma de Querétaro, México.

Dahrendorf, Ralph. 2006. *El recomienzo de la historia: de la caída del muro a la guerra de Irak*. Buenos Aires : Katz Editores, 2006. pág. 339.

De Buen, N. (2007). *El sistema Laboral en México*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2458/10.pdf>

De la Garza, E. (. (2006). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza, *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, e. a. (1986). La investigación sobre la base obrera en México: un balance preliminar. *Nueva antropología* (29), 85-106.

De la Garza, E. (2005). *Antiguas y nuevas formas de subcontratación*. Obtenido de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/3camara%20de%20diputados.pdf>

De la Garza, E. e. (2009). La Querrela de las Identidades. En *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva*. D.F., México: UAM-CLACSO.

De la Garza, E. (1994). El corporativismo, teoría y transformación. *Iztapalapa* , 34, 11-28.

De la Garza, E. (1992). El Tratado de Libre Comercio y sus Consecuencias en la Contratación Colectiva. *El Estado Reformado* (45).

De la Garza, Enrique. 2002. Introducción. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México : Fondo de Cultura Económica, 2002.

—. 2002. Las transiciones políticas en América Latina entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, 2002.

—. 2003. Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico. [En línea] 2003. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/2amet2003-p-p.pdf>.

—. 1993b. Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. *Ponencias*. [En línea] 1993b. [Citado el: 02 de Octubre de 2009.] <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/index.htm>.

—. 2001. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. [aut. libro] Julio César. Neffa y Enrique De la Garza. *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires : CLACSO, 2001.

—. 1993c. Reestructuración del Corporativismo en México: Siete Tesis. *Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Revista El Cotidiano*. [En línea] 1993c. <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/autores.asp>.

—. 2000. Sindicatos. *Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Izatapalapa Docencia*. [En línea] 2000. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf>.

- . 2005. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. s.l. : Clacso, 2005. pág. 213.
- De la Garza, Enrique y Bouzas, Alfonso. 1998. *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. México : Instituto de Investigaciones Económicas UNAM/ Editorial Cambio XXI, 1998.
- De la Garza, Enrique y Rhi, José Luis. 1985. Perspectivas del sindicalismo en México. [aut. libro] Jorge Alcocer (comp.). *México, presente y futuro*. México : s.n., 1985, págs. 85-105.
- De la Garza, Enrique, Garabito Gustavo, Hernández Castro, J. J., Rodríguez Gutiérrez, J., y Olivo, M. 2008. Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos. [En línea] Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa Docencia, 2008. [http:// docencia.izt.uam.mx/egt/](http://docencia.izt.uam.mx/egt/).
- El corporativismo, teoría y transformación*. De la Garza, Enrique. 1994. México : UAM-I, Julio-diciembre de 1994, Iztapalapa, Vol. 34, págs. 11-28.
- El sindicalismo en las maquiladoras. La persistencia de lo local en la globalización*. Quintero, Cirila. 2006. México : CIESAS, 2006, Vols. Mayo-Agosto.
- Espino, Germán. 1993. *El crack del 97*. Querétaro : Universidad de Querétaro, 1993.
- Esteinau, Javier y Alva, Rosa. 2009. *La Ley Televisa y la lucha por el poder en México*. México : UAM, Fundación Friedrich Ebert, 2009.
- De la Garza, E. G. (2008). *Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos*. (Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa Docencia) Recuperado el Febrero de 2009, de [http:// docencia.izt.uam.mx/egt/](http://docencia.izt.uam.mx/egt/)
- De la Garza, E. (2007). Hacia un concepto ampliado de Trabajo, ponencia presentada en el Seminario sobre Trabajo, relaciones laborales y Regulación.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. D. (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.
- De la Garza, E. (1993). *La subcontratación, formas y consecuencias laborales*. (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Docencia) Recuperado el Junio de 2009, de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/subycl.pdf>
- De la Garza, E. (2003). *Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico*. Recuperado el Junio de 2009, de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/2amet2003-p-p.pdf>
- De la Garza, E. (1993b). *Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Recuperado el 02 de Octubre de 2009, de Ponencias: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/index.htm>

De la Garza, E. (1993c). *Reestructuración del Corporativismo en México: Siete Tesis*. Recuperado el Noviembre de 2009, de Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Revista El Cotidiano: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/autores.asp>

De la Garza, E. (2000). *Sindicatos*. Recuperado el Noviembre de 2009, de Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Docencia: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf>

De la Garza, E. (2005). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Clacso.

De la Garza, E. (2001). *Subjetividad, cultura y estructura*. Recuperado el Septiembre de 2009, de Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO): <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/subjetividad.pdf>

De la Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En H. Zemelman, & E. (. León Vega, *Subjetividad : umbrales del pensamiento social*. (págs. 75-91).

De la Garza, E., & Rhi, J. L. (1985). Perspectivas del sindicalismo en México. En J. Alcocer (comp.), *México, presente y futuro* (págs. 85-105). México.

De la Garza, E., Garabito, G., Hernandez, J. J., Rodriguez, J., & Olivo, M. A. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los "otros trabajos". *Revista Iztapalapa UAM-I* .

Edwards, Richard (1979) *Contested terrain*, Ed. Heinemann, London.

Galindo, J. (1998). *Técnicas de investigación. En sociedad, cultura y comunicación*. Naucalpan , Edo. Mex, México: Pearson Educación.

González, Jorge Enrique. 1994. *Televisión y comunicación. Un enfoque teórico práctico*. Pearson. Naucalpan de Juárez, Edo. Mex. : Pearson, 1994. pág. 280.

González, J. d. (Septiembre de 2006). *Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2009, de Cámara de Diputados: <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/40805/165074/file/Documentos%20de%20Trabajo%208.pdf>

Gramsci, A. (1999). *Cuadernos de la cárcel*. México DF, México: Ediciones Era.

Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness . *American Journal of Sociology* , 91 (3), 481-510.

Fernández Christlieb, Fátima. 2009. La ley televisa: la culminación de un poder fáctico. *La ley Televisa y la lucha por el poder de México*. s.l. : Fundación Friedrich Ebert, 2009.

- Fonseca Letona, Alejandro. 2004. *Comparación del manejo de la agenda que se hace en la televisión nacional con el que muestra la prensa escrita sobre la labor de diputados y senadores*. México : s.n., 2004.
- . 2004. *La televisión y la prensa escrita actual en México*. Puebla : Universidad de las Américas, 2004.
- Friedman, A. (1977) *Industry and labour: class struggle at work and monopoly capitalism*, Mac Millan, London.
- Fressman, Rebeca (2005) *Subcontratación de mano de obra en México*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Galperin, Hernán. 1997. *Las industrias culturales en los acuerdos de integración regional: el caso de NAFTA, la UE y el MERCOSUR*. Standford : Standford University, UNESCO, 1997.
- González, Jorge Enrique. 1994. *Televisión y comunicación. Un enfoque teórico práctico*. Pearson. Naucalpan de Juárez, Edo. Mex. : Pearson, 1994. pág. 280.
- Hernández Romo, Marcela. 2004. *Estrategias y cultura empresarial en México y el paradigma configuracionista. La cultura empresarial en México*. s.l. : Porrúa, 2004.
- Hacia una periodización y cronología de la televisión mexicana*. **Sánchez, Enrique. 1991.** 10-11, Guadalajara : Comunicación y Sociedad Universidad de Guadalajara, 1991, Vol. Septiembre.
- Hyman, Richard (1975) *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*, H.Blume Ediciones, Madrid.
- Irenzo, C. Y. (2006). *Subcontratación Laboral en América Latina*.
- Köhler, Holm-Detlev y Antonio Martín (2005) *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta Publicaciones Universitarias: Madrid
- Las organizaciones sindicales de la radio y la televisión en México contemporáneo*. Ortega, Patricia. 1997. México : Documentacion en Ciencias de la Comunicacion, CC-DOC ITESO-CONACYT , 1997.
- Ley Federal del Trabajo*. (2006). Recuperado el 25 de Octubre de 2009, de Cámara de diputados: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf
- Leyva, et al. 1997. 42, Presentación. México : Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, 1997, Iztapalapa, pág. 344.
- Llamas, I. (1989). *Educación y mercado de trabajo*. México D.F., México: UAM-I.
- López, D. (2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? La nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo. *Gaceta Laboral* , 10 (001), 21-43.
- López Díaz, Pedro. 2006. *Diccionario de la Clase Política Mexicana*. s.l. : La Jornada Ediciones, 2006.

- Lóyzaga, Octavio. 1997. *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*. México : Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 1997.
- Lucena, H. (2000). El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En E. De la Garza (Coord), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 422-450). México, DF, México: Fondo de Cultura Económica.
- Marshall, A. (2000). Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias. En E. De la Garza (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 451-470). México, D.F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Mayo, E. y. (2003). *The human problems of an industrial civilization* (Vol. Volumen 6 de The early sociology of management and organizations). Routledge.
- Melgoza, J. (1998). La cultura política en ámbitos sindicales. Ensayo de revisión teórica y empírica a partir de la dimensión organizacional. En R. Guadarrama, *Cultura y trabajo en México. Estereotipo, prácticas y representaciones*. (págs. 357-385). México DF, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Montalvo, J. Flexibilización en el mercado de trabajo. *Letras Jurídicas*, 12.
- Merayo, Arturo. 2009. *Cultura y Medios de Comunicación*. Salamanca : s.n., 2009.
- Münch, L. (1981). *Métodos y Técnicas de Investigación* (Tercera ed.). México DF, México: Colegio de México.
- Neffa Julio César, K. S. (2006). *Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis*. (Centro de Estudios e investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo CONICET) Recuperado el Febrero de 2009, de FLACSO: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/doc41.pdf>
- Ortega Ramírez, Carmen Patricia 1997. Cuadernos del TICOM No. 43. Trabajadores de la radio y la televisión en México: los sindicatos STIRT y SITATYR México DF: UAM-X, CSH, Depto. de Educación y Comunicación; Págs. 176.
- Organización Laboral y democracia en la radio y la televisión mexicanas*. Ortega, Patricia. 1996. México : UAM Xochimilco, 1996, Vol. Anuario CONEICC de Investigación de la Comunicación III.
- Parkim, M. A. (2004). *Economía*. México. D. F., México: Pearson Addison Wesley.
- Pries, Ludger y Enrique De la Garza (1999) *Globalización y cambios en las relaciones industriales*, Rayuela Editores: México D.F.
- Pries, Ludger y Manfred Wannöffel (Comp.) (2002) *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, The University Press Bochum: Alemania.

Piore y Doeringer, P. B. (1983). Los mercados internos de trabajo. En L. (. Tohaira, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (págs. 341-369). Madrid, España: Alianza Universidad (Textos).

Quintero, Cirila. 2005. Contratos de protección y flexibilidad laboral. *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿corrupción sindical o mal necesario?* Mexico : Fundacion Friedrich Ebert, 2005.

Rodgers, G. (2007). Decent work, social inclusion and development. *Indian Journal of Human Development* , 1, 21-32.

Rodríguez, Marco Antonio Leyva y Javier. 1997. 45, *Sindicalismo y democratización del trabajo*. México : Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, 1997, pág. 344.

Romo, Cristina. 1993. *Ondas, canales y mensajes: un perfil de la radio en México*. México : ITESO, 1993.

Ruiz de la Herrán, J. 2004. Guillermo González Camarena. [aut. libro] Georgina (Coord.) Viesca. *Ciencia y Tecnología de México en el Siglo XXI Biografías de Personajes Ilustres*. s.l. : Secretaría de Educación Pública, 2004, Vol. IV.

Sánchez de Armas, Miguel A. 1991 "Hacia una cronología de la televisión mexicana" en *Comunicación y sociedad* Num.10-11, septiembre 1990-abril 1991.

Sánchez Ruíz, Enrique. 1994. *Los medios en México (prensa, radio, televisión y cine) 1968-2000*. Guadalajara : Universidad de Guadalajara, 1994.

Sánchez, S. (2001). Sindicalismo y ciencias sociales. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales (Ejemplar dedicado a: Sindicalismo en México al final del milenio)*. (59), 44-66.

Schmitter, K. (1993). The corporatist sisyphus: past, present and future.

Schmitter, K. 1993b. ¿Continuamos en el siglo del corporativismo? *Teoría del Neocorporativismo*. Guadalajara : UdeG, 1993b.

Senén, Cecilia (2006) "Teoría y práctica de las Relaciones Industriales en Argentina", en *Revista Trabajo*, Año 2, Nº2, febrero de 2006, México D.F.

SITATYR. 2009. *Sindicato Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana*. [En línea] Septiembre de 2009. [HTTP://WWW.SITAYR.ORG.MX/HISTORIA.HTM](http://www.sitayr.org.mx/historia.htm).

Sindicatos, productividad y flexibilidad. De la Garza, Enrique. 1997. Bogotá : Seminario: Relaciones Industrial en América Latina, 1997.

Tohaira, L. (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Alianza Universidad (Textos).

Toussaint, Florence. 1998. *Una televisión sin fronteras*. México : Siglo XXI Editores, 1998.

Trejo Delarbre (coord.), Raúl. 1989. *Televisa el quinto poder*. México : Claves Latinoamericanas, 1989.

Trejo, Raúl. 1990. *Crónica del sindicalismo en México, 1976-1988*. México : Siglo XXI, 1990. pág. 420.

Trejo, Raúl. 1985. *Televisa el quinto Poder*. México : ITESO. pág. 237.

TV Azteca y la industria televisiva mexicana en tiempos de integración regional (TLCAN) y desregulación económica. Gómez, Rodrigo. 1994. 0001, Guadalajara : Comunicación y Sociedad. Universidad de Guadalajara, 1994, Vol. Enero Junio.

Weller, J. (2006). Flexibilidad de los mercados de trabajo: las variables laborales frente al crecimiento económico. En G. B. (Coord), *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*. México: UAM Xochililco/Editorial Porrúa.

Williamson, O. E. (1996). *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo* . México: FCE.

Zallo, Ramón. 1998. *Economía de la comunicación y la cultura*. Madrid : Akal Comunicación, 1998.