

CAPÍTULO QUINTO

EXAMEN DE OTROS CONTRATOS

I. El deportista profesional.	93
1. El carácter patronal de la empresa o club deportivo.	95
2. Lugar de prestación del servicio.	97
3. El uniforme	97
4. Las condiciones contractuales	98
II. Trabajadores de los espectáculos	99
1. Características.	101
III. La pequeña industria e industria familiar	103
1. Características del contrato de la pequeña empresa.	106
IV. El trabajo de los medios de comunicación.	107

CAPÍTULO QUINTO

EXAMEN DE OTROS CONTRATOS

I. EL DEPORTISTA PROFESIONAL

El deporte, función social, fue el tema-base del Primer Congreso Internacional del Derecho del Deporte convocado por nuestro país el año de 1968. La convocatoria tuvo por objeto analizar, por una parte, el nivel amateur de las olimpiadas internacionales modernas, que tienen lugar cada cuatro años en distinto país; por otra, otorgar al deportista la calidad profesional que le corresponde cuando dedica sus aptitudes físicas a la práctica permanente de una actividad deportiva, así como proteger sus derechos de trabajador, que en esencia lo es, ya que no sólo se encuentra al servicio y bajo la dirección de un patrono, sino que recibe un beneficio económico que representa un ingreso ordinario de sustento y vida familiar, sujeto a determinadas condiciones de tiempo y lugar en cuanto al desarrollo de tales aptitudes.

Son ya varios los países que distinguen el deportista aficionado del deportista profesional, al expresarse en textos y proposiciones legales que mientras el deportista aficionado es la persona que se entrega a una actividad por el mero placer de hacerlo, el deportista profesional vive de esa actividad. Nuestro país dio en la nueva ley federal del trabajo la categoría de trabajador al deportista sujeto a reglamentos profesionales de la actividad y ha puesto énfasis en la naturaleza laboral de la relación existente entre quien se dedica a la práctica de un deporte mediante retribución convenida de quien lo hace por simple ejercicio físico.

Las leyes de Alemania y Francia, en Europa; la de Argentina en América Latina, fueron de las primeras en ocuparse de la cuestión, porque bajo el subterfugio de que el deportista formaba parte de un club de actividades físicas varias a quien en apariencia se le entregaba un donativo por su colaboración, cuando participaba en un equipo, se eliminó su carácter de trabajador. Para disfrazar esta situación irregular, el sueldo lo percibía de una empresa propiedad de cualquier socio del club, misma que le daba facilidades de tiempo para practicar el deporte a cambio del

desempeño de labores en una oficina. Con base en estos supuestos figuraba como miembro del club dedicado a determinado deporte siendo el club el que en realidad explotaba el servicio prestado. Otras veces eran directamente las empresas quienes patrocinaban equipos de algún deporte; tenían al jugador como empleado suyo y el sueldo fijado en el contrato de trabajo individual constituía el estipendio real pagado al deportista por su participación.

El profesor Mario J. Devealí es el autor que mejor ha estudiado, a nuestro juicio, el contrato de trabajo del deportista profesional. En su libro *Lineamientos de derecho del trabajo* inicia su análisis indicando que no es del caso recordar los motivos por los cuales el deporte en general debió tener siempre carácter recreativo exclusivo. Para él la relación de trabajo que subyace en la práctica de ciertos deportes no tuvo su origen en el momento en que se hizo subir a un ring a dos personas que medían su fuerza física conteniendo una contra la otra, ni cuando en una corrida de toros los espectadores ocupaban un lugar determinado pagando por su asistencia al espectáculo una cantidad fijada de antemano, pues el pago representaba un incentivo para el torero y la limpieza de su actuación. Tal relación surgió cuando la pelea de box o la corrida de toros tuvo todas las características de espectáculo público y el contendiente o el torero fueron considerados trabajadores de ese oficio y por tanto sujetos de derecho bajo ciertas condiciones.⁶⁸

El doctor De Buen dice al respecto que con motivo de la celebración en nuestro país de la XI Olimpiada Mundial el año de 1968, se presentaron numerosos trabajos bajo los siguientes rubros: *El deporte como función social, Amateurismo y profesionalismo* y otros títulos. En dichos trabajos se analizó la naturaleza jurídica de la relación establecida entre el deportista y el propietario de un equipo deportivo. A pesar de no haber sido coincidentes las opiniones emitidas —nos dice— privó en todas el punto de vista laboral, al considerarse que en esa relación había el nacimiento de una relación de trabajo de índole especial, tanto porque el tipo de prestación del servicio queda sujeto a una subordinación técnica y económica distinta de la del trabajador obrero, como por la forma de pago que se establece y las condiciones fijadas precisamente en dicha prestación. Señala que, a su entender, es Despontín el autor que mejor se pronuncia, en forma cauta pero certera, por considerar la actividad del profesionista en el grupo de contratos innominados, no incorporados aún al derecho laboral, pero con autonomía frente al derecho común, sujetos

⁶⁸ De Buen, *op. cit.*, *supra* nota 10, pp. 461 a 474.

únicamente a un acomodamiento ulterior dentro de la figura del contrato de trabajo y con perfiles propios.⁶⁹

La legislación mexicana no se hubo ocupado antes del trabajo desempeñado por el deportista profesional. Fue la justa deportiva mencionada la que orientó a la comisión que preparaba el proyecto de nueva ley del trabajo quien atendiera la necesidad de reglamentar la actividad del jugador profesional en todos sus aspectos. Y es que para el legislador de 1931 el hecho de que un jugador tuviese el carácter de trabajador cuando la prestación de sus servicios se hacía en función de cualquiera actividad empresarial, resultaba inconcebible; se trataba simplemente de un empleado al que se daban ciertas facilidades para practicar un deporte, pero sin existir ni dirección ni disciplina en tal práctica y menos aún considerar como *modus vivendi* cualquier dedicación deportiva.

La ventaja de la ley mexicana respecto de otras legislaciones ha sido, por tanto, su modernidad, de ahí que la tomemos como ejemplo para la relación de trabajo del deportista profesional. Parte nuestra legislación de una realidad: los equipos deportivos dedicados al espectáculo son verdaderos negocios o empresas cuyos fines son preponderantemente económicos; el deporte se ejercita con ánimo de lucro; el jugador es un sujeto subordinado a los intereses del propietario y éste actúa como patrono con las ventajas de su calidad. Cuatro características distinguen este contrato especial: 1. El papel patronal asumido por el propietario de un equipo que contrata los servicios del jugador; 2. El lugar de prestación del servicio; 3. El uso permanente que debe hacer el jugador del uniforme o "camiseta" como en términos comunes se llama a éste; y 4. La dependencia directa y exclusiva que se establece entre la empresa o club deportivo y el jugador. Explicuemos cada una.

1. *El carácter patronal de la empresa o club deportivo*

Hace muchos años dejó de ser afición al deporte la práctica permanente de ciertas actividades físicas. Señalamos el box y las corridas de toros como las primeras que combinaron el interés físico con el interés económico, pero otras muchas surgieron con igual ímpetu comercializador, convirtiendo al deportista ya no en un ser enmarcado en un simple juego de aptitudes sino dedicado por completo a sacar provecho de su habilidad física y su conocimiento de las reglas de algún deporte. El *football*, el *base-ball*, el *basket-ball*, el frontón (a cesta o raqueta), la lucha

⁶⁹ *Idem*, pp. 469-472.

libre, para mencionar los deportes más comunes hoy en día, escenificados en lugares abiertos o cerrados, dejaron su papel deportivo para convertirse en negocios destinados a obtener ganancias; desde el momento en que el acceso a dichos locales se hizo mediante la compra de un boleto con derecho a ocupar una posible butaca o lugar, dejó de tener la práctica de cualquier deporte un objetivo de mero entretenimiento para el jugador y el espectador, para convertirse en espectáculo reglamentado y sujeto a normas de administración pública que garantizan al espectador la calidad y categoría del espectáculo y le transfieren determinados derechos. La competencia ya no es por el prurito de ver triunfantes los colores de un equipo sino por apreciar la habilidad de un jugador, la vistosidad de un conjunto y la calidad de la diversión que se proporciona a quien asiste al espectáculo mediante pago de otro derecho determinado.

El interés antiguo de algunas empresas por impulsar las actividades físicas de sus trabajadores y empleados, de apartarlos de prácticas nocivas, de atraerlos a diversiones sanas de cultura física, ha desaparecido y se ha transformado en una prestación accesoria al trabajo ordinario. El uso de los locales, aparatos e instalaciones deportivas, se ha convertido en materia de convención obrero-patronal y de ajuste a un clausulado específico, parte de las cláusulas generales de un contrato colectivo. La asistencia a esos locales y el aprovechamiento de las instalaciones es voluntaria y la finalidad antes perseguida, de establecer competencias sin propósitos de utilidades póstumas, ya no tiene lugar; el sostenimiento de los centros deportivos queda a cargo de los sindicatos, que son hoy los encargados de organizar justas y campañas entre sus propios asociados.

El profesionalismo ha modificado en profundidad y trascendencia la práctica de cualquier deporte para dejar en calidad de *amateur* o sea persona que no percibe un beneficio económico por dedicarse a él, al jugador natural, o sea la persona que se ejercita en una actividad física por el placer o gusto de ocupar su tiempo en ello. El jugador por oficio ha cambiado el concepto deportivo en sí para convertirlo en tarea diaria con fines de subsistencia y comodidades apreciables. El deporte se ha hecho profesional en todos los órdenes y en la actualidad hasta los clubs privados pagan el privilegio de contar entre sus asistentes a determinadas figuras de una especialidad deportiva. Al igual que en cualquier empresa comercial o industrial, al propietario de un equipo dedicado a determinada actividad física, sólo le interesa el rendimiento económico de su inversión y por eso exige al jugador profesional su total dedicación a la práctica del mismo, bajo sus condiciones, sus métodos de trabajo y sus propósitos de especulación.

2. *Lugar de prestación del servicio*

El club dejó de ser el local donde se efectuaban las competencias. Se han edificado centros especiales, cada vez con mayor número de butacas o asientos para recibir más espectadores. Altas cuotas por asistir a los espectáculos deportivos norman los beneficios. Se justifica este cobro con la explicación de que el costo de las contrataciones a diversos jugadores son actualmente muy elevados pues es preciso contar con personas más jóvenes y más diestras constantemente, a fin de interesar en los juegos que se escenifican a los aficionados. Con ello se obtienen más utilidades y se cumple con la regla de nuestros días: el deporte ha dejado de ser un divertimento para convertirse en un espectáculo de masas, con ofertas y novedades cada día más atractivas para el espectador.

Por otra parte, el equipo viaja en cada función a otros lugares distintos al de su sede oficial; por esta razón se ha fijado en la ley que el lugar de trabajo es el campo, o local donde se efectúe una competencia, en el ámbito geográfico nacional o internacional inclusive. Si hay necesidad de algún cambio, puede éste llevarse a cabo sin violar ninguna disposición legal, porque lo que importa es el espectáculo en sí y no la justa deportiva. Lógico es suponer que frente a este hecho los gastos de traslado y estancia del deportista profesional corran por cuenta del propietario del equipo, independientemente del pago de una "prima" o cuota adicional ofrecida al jugador por el resultado favorable de la competencia. En suma, las modernas bases de contratación del deportista están establecidas en función de elementos muy diversos a los que la ley en general otorga al común de los trabajadores.

3. *El uniforme*

De la participación en un encuentro deportivo portando una simple camiseta, unos modestos calzoncillos y unos zapatos especiales, se ha pasado a la comercialización del uniforme. Al jugador se proporciona obligatoriamente y en igual forma se le obliga a vestir un determinado uniforme oficial para distinguir las características y colores del equipo en cada competencia, pero mucho se discute hoy si es facultad del jugador portar determinada marca y hacer propaganda a ésta. Se ha concluido que esto último es derecho absoluto de la empresa y ella sabrá si le conviene o no utilizar determinado diseño y cobrar al fabricante por el privilegio de ostentar la marca. Sin embargo, tanto en Europa como en Estados Unidos de América los deportistas profesionales han obtenido un pago

extra por el uso en el uniforme de cualquier leyenda o anuncio haciendo propaganda a determinado producto, o se establece en el contrato el pago de una prestación por tal uso. Creemos que esta última es la solución más justa.

4. *Las condiciones contractuales*

Este último capítulo es el que ha hecho que el legislador legisle especialmente en favor del deportista profesional. Entran en juego no sólo los factores de dependencia y salario, sino los de estabilidad y prestaciones propias de la contratación. Lo primero por resultar urgente para el propietario de un equipo deportivo obtener la exclusividad de los servicios del jugador, para mantenerlo en forma permanente de eficacia física y habilidad, para el logro de su máximo rendimiento. Lo segundo porque al deportista profesional interesa en la actualidad su permanencia en el equipo por cierto tiempo fijo, sea una temporada, sea durante determinados años o mientras estén completas sus facultades en el juego. Además, si el patrono obtiene ventajas adicionales en la presentación del espectáculo, al tener derecho a participar, aunque sea de manera proporcional, a un estipendio extra.

En suma, en nuestro tiempo se ha abandonado el carácter propiamente deportivo de las competencias para entrar de lleno en el profesionalismo, con las ventajas que para el trabajador representa la utilización de sus servicios. El legislador mexicano no podía quedar eximido del propósito de protección jurídica a estos trabajadores especiales y de ahí el capítulo X del título respectivo incluido en nuestra Ley Federal del Trabajo (aa. 292 a 303). En este capítulo se han contemplado las anteriores características señaladas para distinguir este tipo de contrato y si no quedan comprendidas todas ellas, sí las más importantes y otra que tanto interesa al deportista profesional: su transferencia a otro club o empresa y las causales propias de rescisión. Respecto a la transferencia la ley mexicana dispone que el deportista no puede ser transferido a otro club sin su consentimiento, a menos que tenga el carácter de "agente libre" como se denomina en otras legislaciones a este hecho; esto es, que en el contrato sólo se estipule el tiempo fijo de duración para que al concluir el término del mismo pueda con libertad ofrecer sus servicios a otra empresa.

Por regla general esto no se ha permitido en México por no resultar costeable a una empresa deportiva la preparación y acondicionamiento físico del jugador. De este modo lo que arregla con él es la posibilidad de una transacción mercantil con otra empresa, ofreciéndole una partici-

pación proporcional en los beneficios económicos que se obtengan. En cuanto a las causales propias de rescisión, éstas son tres: a) la indisciplina grave del deportista o su falta de atención a las órdenes que reciba; b) las faltas disciplinarias y c) la pérdida de facultades físicas.

II. TRABAJADORES DE LOS ESPECTÁCULOS

Encuentran acomodo en esta clasificación las personas que bajo diversas denominaciones están empleadas en establecimientos dedicados al entretenimiento público, sea gratuito o con pago del derecho de admisión por parte de los espectadores; así como aquellas que del ejercicio o cultivo de un arte coreográfico, musical, cómico o dramático han hecho un *modus vivendi*, por cuya ejecución convienen con el propietario o empresario del local donde se desarrolle el espectáculo el pago de un estipendio en moneda determinada o en moneda del país donde actúan, sean una o varias las representaciones de la obra a ejecutar, percibiendo dicho estipendio por cada representación llevada a cabo.

Contadas son aún las legislaciones que han reglamentado la profesión de artista o ejecutante, como se llama al trabajador del espectáculo, pues engloban su trabajo en el capítulo de la remuneración ordinaria del profesionista libre e incorporan su actividad a una simple prestación de servicio de carácter civil. Las hay que asimilan a dicho artista o ejecutante a las normas convencionales de un trabajador común y no toman en consideración el tipo de relación de trabajo especial que surge entre él y el patrono, menos aún la condición social del artista o ejecutante o los estudios o grado de adiestramiento que pueda ostentar.

Las mejores leyes protectoras del trabajador del espectáculo son actualmente la de España, Italia, Brasil y México; son ellas las que sirven de apoyo a la presente disertación y ofrecen las bases en que se apoya el contrato de sus servicios. El doctor De Buen, con gran pasión, piensa que si la vida ha tratado al artista y al intérprete con generosidad o injusticia en algunos casos, al no ser el fondo filosófico de la actividad lo que interese sino la relación que se establece entre la persona dedicada al arte y quien contrata sus servicios, debe entonces comprenderse que si esta persona obtiene la subsistencia de su práctica o la exhibición misma al público, lo hace a cambio de una remuneración; cumpliéndose así los requisitos de un verdadero contrato de trabajo.

El patrono, como se ha dicho antes, puede serlo el propietario de un centro de espectáculos públicos o el empresario que alquila el local para presentar en él una obra teatral o un concierto musical. Uno u otro podrán

ser parte de una empresa comercial a efecto de que sea ésta quien responda de cualquier obligación legal, pero sea cualquiera la situación en que se contemple la presentación del espectáculo, la relación que surge es de trabajo. El espectáculo, a su vez, puede consistir en determinada pieza teatral, una exhibición cinematográfica, una función de circo, la presentación en un centro nocturno, cabaret o *boite* o puede serlo una emisión radial o televisiva, si se toma en cuenta que en las últimas décadas las empresas dedicadas a esta clase de explotación comercial proporcionan un espectáculo, pagando un sueldo al locutor, a la persona que presenta dicho espectáculo y al artista o ejecutante que interviene. Todos ellos son trabajadores aun cuando sea una sola la presentación que ofrezcan, no sólo por la relación jurídica que nace cuando se les contrata sino porque las empresas ofrecen servicios por tiempo a cambio de cortes publicitarios durante los cuales se exhibe propaganda de ciertos productos mercantiles.

En todos los casos el legislador ha apoyado su intervención en un triple fundamento: 1. La naturaleza de la representación que implica, cualquiera sea la forma en que tenga lugar, un desempeño convenido y un esfuerzo físico que debe ser protegido. 2. La protección legal que corresponde a la persona que lleve a cabo tal representación, sea ante el público asistente al espectáculo o ante el posible vidente o escucha de la estación televisora o de radio. 3. La relación de trabajo que se inicia en el momento en que esa persona pone al servicio de otra sus aptitudes y surge una convención entre ellas, que no por su carácter privado puede estimarse del orden civil o mercantil, sino estrictamente laboral, ante los elementos que intervienen: un patrono, un trabajador, la ejecución de la actividad bajo la dirección del primero, la dependencia económica del segundo y las condiciones bajo las cuales ha de desarrollarse el espectáculo.

La ley de Brasil regula el trabajo del artista o ejecutante con apoyo en el hecho de que el propietario o empresario de un centro de espectáculos públicos o la representación con carácter privado, sea gratuita o de paga, al ofrecer cualquier función o espectáculo, lo que contrata es el tiempo de preparación del experto, el tiempo de representación y las cualidades del artista o ejecutante. Esta ley fue resultado del empeño puesto por dos organizaciones brasileñas: la Sociedad de Actores y la Orden de los Músicos, que lograron el cambio de mentalidad civilista que privaba en su trabajo para obligar al legislador a promulgar y tomar en cuenta los siguientes factores: a) la calidad del artista o ejecutante sirviendo de base su reconocimiento nacional o universal; b) el tipo de función a presentar (por día, por semana o por temporada); c) el lugar o lugares de la actua-

ción; d) las obligaciones que contrae el trabajador y el pago de sus servicios; y e) las obligaciones del patrono tenga lugar o no la presentación del espectáculo (toda suspensión no imputable al trabajador).

Esta ley denomina "salario contractual" la remuneración convenida previamente por las partes a fin de que no se le tome como pago por servicios profesionales. El actor o músico contratado es trabajador, independientemente de que el patrono cobre o no la entrada al espectáculo, la actuación en sí es lo que da carácter a la relación establecida. Por este motivo se exige que en el contrato que se celebre se incluyan todas las cláusulas necesarias para cumplir con los mínimos legales y en particular los especiales de cada representación que ofrezca el artista o ejecutante. El contrato debe estipularse por escrito. La ley incluye a los operadores cinematográficos en este último rango (Ley número 3.857 de fecha 22 de diciembre de 1960 aún vigente).

El Estatuto Español de los Trabajadores incluye dos disposiciones transitorias en las que se dice que, de acuerdo con lo dispuesto en el a. 2º de la ley, las relaciones laborales de carácter especial serán materia de un régimen jurídico propio y deben estimarse de trabajo en ciertos grupos de servicio. Con base en esta disposición legal a partir del año 1984 las actividades profesionales de músicos, actores y deportistas han sido motivo de una reglamentación especial.

1. *Características*

De las leyes examinadas hemos desprendido las características que mencionamos a continuación en el contrato de actores y músicos:

1. Es trabajador toda persona dedicada profesionalmente al espectáculo o al modelaje cuando su imagen sea transmitida en catálogos, revistas, periódicos, por televisión, etcétera. Personas que por alguna circunstancia se dediquen a la actuación, a la presentación de un espectáculo o a cualquier manifestación artística con fines lucrativos, también son trabajadores.

2. La relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; por una o varias funciones; por una o varias temporadas; por una o varias presentaciones. En todo momento puede dejar de contratarse al artista o músico si por alguna circunstancia resulta indispensable un cambio. La suspensión del espectáculo da motivo a la terminación del contrato. Si se estableció que la temporada puede desarrollarse en diversos lugares, es posible establecer cambio de persona cuando el trabajador esté impedido de trasladarse a determinado lugar.

3. La remuneración es variable. Como lo señala la ley mexicana y lo expresan otras puede estipularse distinto salario para iguales actividades. En una obra teatral, por ejemplo, la importancia del papel asignado; en un concierto la calidad o prestigio del ejecutante; la mayor o menor dificultad que presente la actuación; la habilidad de la persona; todo esto permite una variable muy extensa de remuneraciones. Por eso se dice que el comediante no puede cobrar lo mismo que el clown o el payaso o el cómico de cine. El vestuario no forma parte del salario cuando es costado por el patrono y le es devuelto al concluir las representaciones.

4. El lugar de prestación del servicio puede variar. Sólo en funciones aisladas o tratándose de una sola presentación es único. En los demás casos puede establecerse que las representaciones o ejecuciones tendrán lugar en distintas plazas nacionales o extranjeras, con variación únicamente del salario; el diverso aforo del centro de espectáculos, la ubicación del local utilizado, la mayor o menor población del lugar donde vayan a tener efecto las funciones, el objetivo perseguido (sea para propaganda o para transmitir publicidad, sea para difundir el aspecto sonoro o transmitir la imagen); todo ello es importante consignarlo en la contratación.

5. La representación por temporadas implica diversas estipulaciones: a) La probable duración de la temporada; b) Un número fijo de representaciones o un número indeterminado de éstas; c) La suspensión de las funciones obliga al pago íntegro de la remuneración convenida, al menos que se establezca cláusula no compromisoria; esto es, que en dichas situaciones sólo se cubrirá una indemnización y los gastos de traslado y alojamiento que deba hacer el artista o ejecutante; d) Pueden contratarse anticipos o sea un pago inicial antes de las representaciones al público, ya sea por el tiempo que duren los ensayos previos o a título de garantía para el artista o ejecutante de que van a ser utilizados sus servicios; e) El cambio en el calendario de las funciones es admisible sólo cuando el contrato es por tiempo indeterminado.

6. Los gastos de traslado y estancia en lugar distinto a aquel en el que firme el contrato o el de residencia del artista o ejecutante, serán siempre por cuenta del patrono. Si se conviene en que los haga el propio artista o ejecutante por motivos de liberalidad, podrán incluirse en la parte proporcional del salario cuando dichos gastos deban realizarse, según el tipo de hospedaje que se prefiera.

7. Los gastos de la seguridad social serán por cuenta del empleador salvo que se estipule lo contrario. Algunas legislaciones incluyen hasta los accidentes de tránsito, los de traslado o las contingencias que puedan presentarse derivadas del hospedaje o de los lugares de actuación.

Es de apreciarse el extremo al que ha podido llegar la responsabilidad patronal en esta clase de contrataciones, muy justificada si se toman en consideración las eventualidades del espectáculo y la falta de permanencia o estabilidad de los servicios. Los trabajadores de esta rama especial de ocupación han ido obteniendo gradualmente ventajas sociales y económicas que dan carácter propio al contrato especial de artistas y músicos y ofrecen asimismo protección particular a sus intereses.

III. LA PEQUEÑA INDUSTRIA E INDUSTRIA FAMILIAR

El doctor Javillier, eminente tratadista francés de derecho del trabajo, en interesante estudio realizado por él para el libro de homenaje a su maestro el profesor Gerard de Lyon-Caen, incluye un capítulo que tituló "Los paraísos normativos perdidos", referido a las empresas que en Europa se denominan "de ensamble de la producción", y que para nosotros son pequeñas industrias o microindustrias como se ha dado por llamarlas en México para distinguir las de los talleres de trabajo, muchas de ellas constituidas con la finalidad de auxiliar a empresas mayores o de actuar como sucursales de las mismas, en apariencia con personalidad jurídica propia. Se trata de empresas complementarias de pequeña escala, por regla general destinadas a la fabricación de uno o dos artículos accesorios, que por su reducida aplicabilidad técnica o de complemento (no de ensamble) hacen innecesaria la formación de un departamento de producción destinado a tales artículos.

El profesor Javillier nos llama la atención en el sentido de que, en Europa y durante las décadas recientes, el número de talleres destinados a la producción de enseres menores ha aumentado de modo considerable, obligando a las autoridades del trabajo a iniciar una forma especial de protección a los trabajadores ahí empleados. Esto ha llevado a varios países a legislar sobre la materia "por razones elementales de justicia social". Para él algunas reformas legislativas ya introducidas en los códigos de trabajo han dado inicio a la tarea de diferenciar las actividades ahí desarrolladas, independientemente de que sean propias o no; se ha pretendido únicamente evitar el desamparo de personas altamente calificadas que por diversos motivos carecen de ocupación. Al mismo tiempo, la jurisprudencia establecida en su favor por los tribunales supremos, que han debido ocuparse de este fenómeno al cual se hubo dejado sin atención, ha coadyuvado a dirigir por el camino legal a una nueva clase de prestación

laboral que en los tiempos actuales forma parte de una gestión empresarial de tintes propios.⁷⁰

El taller o pequeña empresa no es novedad para nosotros o para países que durante muchos años se manejaron a través de una economía centralizada. En ellos, como ha ocurrido en nuestro país, esos talleres han perdurado hasta nuestros días y han significado un poderoso auxilio para la industria de todo género, llámeseles “negocios de acabado”, “de complementación” o simplemente de productos específicos. Cuando a la gran industria no ha convenido mantener una planta de trabajadores que tengan ocupación en reducidos o limitados campos productivos, su existencia no constituye novedad alguna ni tampoco lo es el hecho de que desde hace muchas décadas se haya reglamentado el funcionamiento de estos negocios.

El profesor ruso Samorodov estudió con amplitud el caso de los países de la Europa oriental, muy semejante al de los países en vías de desarrollo. Encuentra que un sistema económico basado en el ejercicio democrático del poder, supeditado a una persona o a una autoridad, se concentra en el pequeño taller y en la autogestión, al poner en juego la combinación óptima del fenómeno productivo. Mediante este sistema se da impulso a la independencia de empresas y asociaciones de trabajadores, se afirma la gestión autónoma y se obtienen beneficios adicionales derivados del otorgamiento de atribuciones legales necesarias para regir el trabajo colectivo en pequeña escala. Esto se debe —agrega el autor— al hecho de que en los países desarrollados de economía de mercado los progresos técnicos han agravado los problemas del mercado de trabajo con el consiguiente desempleo, en tanto que en los países de economía social el Estado ha llegado al convencimiento de lo imposible, para la gran industria, de abordar todos los aspectos de la producción. La solución se ha encontrado en el establecimiento de “plantillas” modestas de trabajadores, en la promulgación de una legislación especial que se mantenga intermedia en el proceso productivo tanto en el aspecto de derechos como de obligaciones; y en la necesidad de mantener lejos de ciertos progresos técnicos, siempre costosos, a la gran industria. Al asumir esta conducta se ha podido dar ocupación a multitud de trabajadores “sobrantes” o “especialistas” en determinada actividad, con alivio al agobio del desempleo.⁷¹

⁷⁰ Javillier, Jean Claude, *Pour un débat doctrinal à partir du droit comparé du travail*, París, Editorial Dalloz, 1987, pp. 191 a 219.

⁷¹ Samorodov, Alexandr, “Consecuencias para el empleo de la reestructuración actualmente en curso en la Europa oriental”, *Revista OIT*, volumen 108, núm. 3, Ginebra, pp. 377 a 394.

La reciente ley mexicana de microindustria es un buen ejemplo de ello. Se le define como todo “negocio propio de gente de trabajo, de y para artesanos auxiliados por otros artesanos, con el objeto de que mediante el apoyo fiscal, financiero, de mercado y asistencia, sea posible impulsar un conjunto de actividades dirigidas a reforzar campos de producción no redituables para el comercio o la industria, inclusive el ramo de servicios”. Es la unidad económica que a través de la organización del trabajo y bienes materiales o incorpóreos de que se sirva, se dedique a la transferencia de bienes, ocupe directamente hasta quince trabajadores y sus ventas anuales, estimadas o reales, no excedan de los montos determinados por la autoridad a la que se otorgue competencia para la vigilancia de su funcionamiento.⁷²

Hemos revisado la legislación internacional y encontramos que son pocos los países que han dictado normas para el desarrollo de la pequeña industria. En este terreno nuestro país ha observado avances muy positivos, parte por exigencias propias de nuestro medio social (se calcula que llega muy cerca del 70% la productividad económica que proviene de la pequeña y mediana industria), parte por la formación individualista de nuestro pueblo que prefiere mantener un pequeño negocio aun cuando sea con magras utilidades, y la comodidad que su independencia le representa “no tener patrón”, como por el hecho de no quedar sujeto al rigor de un empleo. Este es el motivo —hemos afirmado en modesto artículo— por el cual se prefiere el trabajo por horas o servicios fijos en el mundo actual, pues el trabajador ajusta su ingreso a las más estrictas necesidades y utiliza su tiempo libre en lo que a su gusto e intereses conviene.⁷³

En México se reglamentó desde el año de 1931 el trabajo en la pequeña industria, en la industria familiar y el trabajo a domicilio. La ley (a. 296) definió la pequeña industria como el negocio propiedad de una persona física o moral que tuviera a su servicio hasta diez trabajadores cuando emplease maquinaria movida por fuerza motriz, o hasta veinte trabajadores cuando no utilizara dicha fuerza. A los talleres familiares los definió como aquellos negocios cuyos obreros fueran exclusivamente el cónyuge, los descendientes o los pupilos del patrono (a. 208) señalando que no serían aplicables a unos y otros determinadas disposiciones lega-

⁷² La ley fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 26 de enero de 1988.

⁷³ Barajas Montes de Oca, Santiago, “La flexibilidad, nuevo elemento de la relación de trabajo”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, enero-abril de 1991, núm. 69.

les por la índole de su operatividad y con el objeto de impulsar su desarrollo (aa. 211 y 212).

Se dejó a los inspectores del trabajo la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo especiales, en particular el salario, la higiene y seguridad, y la revisión permanente de las obligaciones patronales en materia de responsabilidad por causa de riesgos profesionales. Facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el monto de las indemnizaciones que correspondieran a los trabajadores que sufrieran accidentes o contrajeran enfermedades provenientes del trabajo. Entre las varias obligaciones patronales se encontraron las siguientes: a) llevar un registro o relación del número de obreros a su servicio; rendir informes periódicos del estado económico del negocio; c) llevar un registro del número de obras contratadas y d) señalar el valor asignado a cada pieza elaborada por el trabajador en caso de pagar el salario a base de pieza terminada o a destajo (aa. 209 y 217).

La nueva ley redujo la aplicación de normas inherentes a este tipo de talleres y los asimiló a la industria familiar. En el capítulo respectivo se ocupó: a) del concepto legal de taller familiar; b) de la no aplicabilidad de la ley en los aspectos generales, excepción hecha de las normas relativas a cuestiones de seguridad e higiene; y c) de la vigilancia que corresponde ejercer a los inspectores del trabajo (aa. 352 a 353 LFT de 1970). Suprimió toda referencia a la pequeña industria y en las excepciones juzgadas pertinentes se preocupó del desarrollo económico de estas empresas y de las mínimas obligaciones laborales a cumplir.

1. Características del contrato de la pequeña empresa

1. Cada empresa debe registrar ante la autoridad competente la índole de sus actividades (sean de producción o de servicio); indicar si utiliza maquinaria o sólo implementos opcionales de trabajo y detallar número y actividad de los trabajadores que tenga a su servicio (no más de diez o doce trabajadores).

2. El objeto de su registro: evitar que al amparo de los estímulos y beneficios otorgados a la pequeña industria, se magnifique su operatividad, pues hoy en día existen empresas que rinden cuantiosa producción con no más de quince trabajadores, gracias a métodos técnicos muy sofisticados y a maquinaria de alto registro.

3. La razón de su existencia está en función del fomento a la espontánea agrupación de trabajadores y al fomento actual del trabajo solidario. Se quiere evitar asimismo que so pretexto de formar una empresa

de trabajadores éstos resulten afectados de modo considerable en sus derechos y prestaciones legales.

4. Los talleres de autogestión han sido clasificados como pequeña empresa cuando su actividad se ajusta a las normas previstas en leyes especiales que reglamentan su función. Algunas legislaciones incluyen con tal carácter las cooperativas.

5. El servicio puede remunerarse en parte con salario previamente convenido y parte con beneficios económicos reglamentados. Se procura siempre que la remuneración no resulte inferior a los salarios mínimos legales. Cuando se establezcan "primas" mínimas de producción éstas deberán ajustarse a dichos mínimos.

6. La vigilancia de la empresa es esencial, no sólo para impedir que bajo la protección legal que se concede en estos casos, se escuden negocios de gran magnitud o de poderosa capacidad económica. Empresas hay que no tienen más de cinco o siete trabajadores y sin embargo su rendimiento es enorme y sus ganancias fabulosas. Esta bajo ningún concepto podría estimarse pequeña empresa.⁷⁴

La justificación del mantenimiento de apoyos oficiales a esta industria está en los dos elementos que han preocupado al legislador laboral en los últimos años: los nuevos métodos de trabajo que se han puesto en juego para impulsar el empleo y la presencia de técnicas inusuales o novedosas que han reducido la mano de obra con pavorosa discriminación, cuyo resultado inmediato ha sido la necesidad del artesano moderno de intentar por medio del trabajo propio, el obtener los más indispensables medios de subsistencia.

IV. EL TRABAJO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El tendido, mantenimiento y operación de cables submarinos; de líneas telegráficas y telefónicas; de todo tipo de cableado; la emisión de señales, imágenes o parlamentos informativos por medio de transmisiones radiofónicas, de televisión o satélites; el empleo de ondas sonoras de diversa magnitud; todo esto ha sido materia de varias leyes nacionales, tratados internacionales (bilaterales o multilaterales), y convenciones internacionales de trascendencia pública o privada, con el objeto de mantener permanente control de cualquier difusión de ondas hectométricas al haberse reconocido el derecho soberano de cada país en el manejo de sus propios servicios y sistemas de comunicación.

⁷⁴ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores*, México, UNAM, 1988, p. 183.

De la Conferencia Administrativa Mundial de Comunicaciones, órgano de la Organización de Naciones Unidas (ONU), han partido para su aprobación multitud de convenciones dirigidas a: a) la asignación de bandas de diversa frecuencia que puedan ser utilizadas por cada país (comprendidas entre los 535 y 1605 kilociclos); b) órbitas a las cuales queda ajustado el funcionamiento de satélites geoestacionarios; c) la planificación de servicios espaciales que las utilizan; d) flujos de potencia en el límite de las zonas de cobertura; e) márgenes de protección concedidos a cada nación a fin de evitar efectos negativos en la transmisión de voces o imágenes; y f) planes que contienen los servicios especiales autorizados a cada país en materia de transmisiones. Las convenciones respectivas después de aprobadas por la Conferencia de la ONU, han venido siendo implantadas con algunas reservas por todos los miembros de la Organización; las reservas se contraen a la natural defensa de los intereses particulares del orden nacional.⁷⁵

El derecho del trabajo no podía mantenerse ajeno a este progreso técnico y aun cuando México aún no legisla al respecto, otros países ya lo han hecho a través de leyes especiales dirigidas a proteger los derechos de miles de trabajadores empleados en la industria de la comunicación. En su origen lo regulado fue la relación de trabajo surgida entre empresas dedicadas a la instalación y operación de cables submarinos o fluviales y sus respectivos trabajadores; pero el impulso dado a la telegrafía, el descubrimiento de la telefonía, la evolución de la radio, abrieron los horizontes de un nuevo mundo de trabajo, que por su peculiaridad debió ser reducido al campo de operatividad propio de los sistemas de comunicación, en primer lugar para la difusión estatal propiamente dicha; en segundo término para la radiodifusión o televisión recreativa e informativa, de carácter privado; y en tercer lugar para fines de intercomunicación de los gobiernos o de ciertas entidades públicas y privadas.

Tomemos como ejemplo para ilustrar las ideas que deseamos transmitir dos excelentes legislaciones, la argentina y la brasileña, por encontrarse próximas a nosotros y estar ligadas a comunes intereses económicos y políticos. No dejamos de hacer hincapié en lo legislado por varios países europeos dentro de la Comunidad que ha surgido, pero ello lo citaremos en los incisos correspondientes a las generalidades de la comunicación.

⁷⁵ Los convenios correspondientes sobre planificación de los servicios de comunicación fueron adoptados por la Conferencia con fechas 29 de agosto de 1983 y 15 de septiembre de 1985. México los ratificó en este último año pero el protocolo de aprobación y ejecución se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* hasta el día 9 de diciembre de 1987.

Desde el año de 1946 la República de Argentina promulgó una normativa legal que denominó *Estatuto de los operadores de radio, cable, telegráficos y afines* (Decreto número 14.954 ratificado y ampliado por ley posterior número 12.921). En dicho Estatuto se incluyeron reglas generales de trabajo, condiciones de ingreso al servicio de la radio-comunicación, derechos especiales de los trabajadores de esta industria, indemnizaciones, permisos y vacaciones. No fue definido el tipo de contrato que se celebraba pero sí el ámbito de operatividad del mismo y la definición de operador radiotelegráfico: “Es —se dice en el a. 3º de la ley— la persona que tiene a su cargo aparatos radio-telegráficos, cablegráficos o telegráficos, con patente o autorización otorgada por las autoridades correspondientes”.

La exigencia de patente o autorización oficial implica, por sí misma, la especialidad. Las categorías de trabajo varían según las oficinas o estaciones donde labora el personal adscrito a la operación de radiocable, telegrafía o telefonía y afines (como puede serlo la televisión u otro tipo de transmisión, agregadas años después). Este personal es el encargado de la dirección, manejo, vigilancia y custodia del equipo instalado, y las categorías en que se le clasifica van desde el jefe de servicio hasta los técnicos, operadores, vigilantes y amanuenses indispensables. Las tres primeras categorías requieren de un certificado expedido por las autoridades encargadas de los medios de comunicación para ser admitidos en el trabajo; el certificado, a su vez, debe ser expedido por instituciones de enseñanza reconocida por las mencionadas autoridades y ratificado mediante examen de capacidad y conocimientos que éstas hagan. Las últimas categorías están eximidas de la anterior obligación. Se faculta al poder ejecutivo para dictar las reglas de trabajo a las que debe sujetarse dicho personal (aa. 5º a 7º de la ley).

Son derechos exclusivos de los operadores y personal encargado de una transmisión: 1. Disfrutar de remuneración ajustada a un “clasificador” o escalafón que forma parte del Estatuto; 2. La estabilidad del operador; no podrá ser privado del empleo mientras observe buena conducta y mantenga actualizado el certificado oficial (se renueva cada dos años); 3. La separación sin causa o por suspensión del encargo debe ser indemnizada con el importe de un mes de sueldo por cada año de servicios prestados; 4. Las únicas causales legales de separación son: a) incurrir en daños, dolo o culpa que lesione los intereses del patrono o la empresa durante el desempeño de las funciones encomendadas; b) por sentencia judicial dictada en la comisión de los delitos de fraude o abuso de confianza en perjuicio del empleador; c) por dictamen emitido en contra del trabaja-

dor por una Comisión Mixta creada en el Estatuto o determinación adoptada por la Dirección de Correos y Telecomunicaciones (aa. 34, 35, 37 y 53). En este último caso la Comisión Mixta puede intervenir, a solicitud del trabajador afectado, para resolver en definitiva sobre la separación.

En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio el empleador debe expedir al trabajador un certificado de trabajo que se refiera a su especialidad, capacidad, antigüedad e informaciones adicionales de su conducta. El periodo mínimo de vacaciones es de treinta días calendario con percepción íntegra de sueldo. El trabajador podrá obtener permisos sin goce de salario por motivos de salud personales o enfermedad de sus familiares; en el primer caso el empleador podrá solicitar que la Dirección de Salud Pública emita un certificado justificativo de la ausencia (aa. 47 a 50). En cuanto al pago de indemnizaciones el Estatuto remite al Código Civil de Argentina donde se establecen su derecho y forma de pago, sea por causa de muerte del empleado, cónyuge, ascendiente o descendiente. Una Caja de Seguros destinada a regular los beneficios otorgados a estos trabajadores se encarga de la investigación y autorización del pago correspondiente (aa. 17 y 38).⁷⁶

En la República de Brasil existen disposiciones similares. La Ley denominada de *Los empleados de los servicios de telefonía, telegrafía submarina o subfluvial, de radiotelegrafía o radiotelefonía* reglamenta el servicio de los trabajadores de los medios de comunicación (Decreto-Ley número 6.353 de fecha 20-III-44; a. 227 de la *Consolidación de las leyes del trabajo*). La ley comprende tanto el trabajo de las empresas exploradoras y constructoras como aquellas encargadas de la operación de los servicios; distingue las empresas que utilizan medios de comunicación para fines propios de las que explotan éstos con fines comerciales.

La jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo ha debido instruir sobre innumerables facetas de la prestación de servicios que no fueron reguladas en sus oportunidad y que a lo largo de los años se ha visto su necesidad de incorporación a la protección legal de los trabajadores. Para el profesor Russomano lo anterior corrobora la naturaleza económica de las empresas y sus finalidades mercantiles, así como su característica de empleo autónomo. Cree fundadamente que al igual que han sido incluidos otros grupos de trabajadores en esta regulación, así como se han

⁷⁶ La ley puede ser consultada en el *Anuario Legislativo* que publica la OIT correspondiente al año de 1947, pp. 35-43.

diversificado varios de los servicios prestados al público en el ramo, en el futuro serán incluidos muchos otros.⁷⁷

Examinemos las características que la ley especial otorga a este tipo de contrato de trabajo y aclaremos que la misma se ha ceñido en su totalidad a las normas internacionales, por lo que podemos afirmar sin equivocación, que la mayor parte de sus disposiciones son idénticas a las de las legislaciones europeas, trátase de transmisiones manuales o mecánicas, de operación personal o indirecta, como de recepción visual o auditiva, escrita o dactilográfica; se ajuste o no a los diversos tipos de velocidad en la transmisión o recepción, o de los límites máximo y mínimo fijados en los contratos, de acuerdo a la naturaleza de cada servicio.

Tres, por lo tanto, son los objetivos legales: fijar la jornada de estos trabajadores; aceptar variaciones en la remuneración; otorgar descansos objetivos durante la operación. La jornada no podrá exceder de seis horas por día sin interrupción, ni de treinta y seis horas a la semana; todo tiempo excedente (que no podrá ser superior a dos horas, siempre que se conceda un descanso mínimo de media hora cualquiera sea la división que se concierte) se pagará a razón de un 50% más del salario-hora que corresponda. La remuneración se sujeta a una tabla de valores relacionados con cada tipo de operación, transmisión o recepción que se lleve a cabo. En cuanto al descanso semanal se ha recomendado el día domingo, sin perjuicio de otorgarlo al trabajador otro día de la semana. Los horarios de trabajo deben ajustarse a diferentes turnos con el objeto de impedir daños físicos o de atención del empleado.

El trabajo puede desempeñarse por turnos o por equipos con la finalidad de que los trabajadores intercambien funciones o puestos para evitar su agotamiento nervioso. Cada dos meses se harán los cambios de turno o equipo, ajustados al tabulador de sueldos; el pago será distinto conforme la hora de entrada y salida de cada turno o la clase de operación que realice el equipo.

Los alimentos podrán ingerirse antes o después de cada turno, debido a la continuidad exigida por el servicio. La ley brasileña no dice en qué forma pueden los trabajadores combinar operaciones según el turno que les corresponda; pero la ley española, por ejemplo, considera la posibilidad de una estricta división del trabajo similar a la de los operadores aéreos, es decir, las tripulaciones no tienen horario fijo sino sujeto a las necesidades del servicio y cuando éste es superior al tiempo de trabajo convenido, otra tripulación debe encargarse de la aeronave respectiva.

⁷⁷ Russomano, *op. cit.*, *supra* nota 11, pp. 240 a 245.

Existen ligeras variantes de una ley a otra pero la esencia en todas es el reconocimiento de grupos de trabajo de acuerdo a la naturaleza de las funciones encomendadas. Cuando éstas requieren conocimientos especiales se exigen asimismo certificados especiales de capacidad y autorizaciones oficiales específicas. La multiplicación de máquinas para transmitir o recibir, con técnicas cada día más avanzadas, obligará en pocos años a un cambio profundo de cualquiera reglamentación hoy en boga. Piénsese, por caso, en los requerimientos de comunicación que en un futuro no lejano tendrá el túnel submarino que comunicará Francia con Inglaterra; o en los ya construidos por Japón para comunicar sus islas o en los proyectados para comunicar España y África, Asia y América por el estrecho de Behring o zonas importantes del Mar caribe. Sobre el particular la imaginación no tiene límite y debemos estar preparados para una eficaz legislación propia de los trabajos que se realicen.