

CCC
AI
0003



ITESM

CAMPUS MONTERREY

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

11 de mayo de 1996

Lic. Patricia Ortega R.
Amores 1833-5
Col. del Valle
México D. F., 03100

Estimada colega:

Agradezco mucho tu interés por colaborar en el III Anuario de Investigación de la Comunicación CONEICC.

Adjunto uno de los dictámenes sobre tu artículo. Deseo aclararte que seleccionamos dos evaluadores externos de reconocida trayectoria y solvencia profesional, quienes recibieron tu colaboración sin firma ni identificación alguna. Siguiendo las políticas normales de las publicaciones científicas, los nombres de quienes fungieron como dictaminadores de tu colaboración se mantienen en el anonimato. Posteriormente te haremos llegar el segundo dictamen.

El evaluador aprobó tu artículo con modificaciones, por lo te pido le hagas las correcciones pertinentes o me envíes un escrito justificando, en su caso, cuáles y por qué no las consideras válidas.

Te reitero el agradecimiento del CONEICC y el mío propio por tu interés en este proyecto de reflexión y divulgación.

Atentamente

José Carlos Lozano
Editor del Anuario y
Coordinador de Investigación



ITESM

CAMPUS MONTERREY

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

CCC
AI
0003

11 de mayo de 1996

Lic. Patricia Ortega R.
Amores 1833-5
Col. del Valle
México D. F., 03100

Estimada colega:

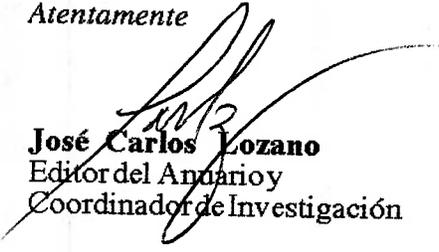
Agradezco mucho tu interés por colaborar en el III Anuario de Investigación de la Comunicación CONEICC.

Adjunto uno de los dictámenes sobre tu artículo. Deseo aclararte que seleccionamos dos evaluadores externos de reconocida trayectoria y solvencia profesional, quienes recibieron tu colaboración sin firma ni identificación alguna. Siguiendo las políticas normales de las publicaciones científicas, los nombres de quienes fungieron como dictaminadores de tu colaboración se mantienen en el anonimato. Posteriormente te haremos llegar el segundo dictamen.

El evaluador aprobó tu artículo con modificaciones, por lo te pido le hagas las correcciones pertinentes y me envíes un escrito justificando, en su caso, cuáles y por qué no las consideras válidas.

Te reitero el agradecimiento del CONEICC y el mío propio por tu interés en este proyecto de reflexión y divulgación.

Atentamente


José Carlos Lozano
Editor del Anuario y
Coordinador de Investigación

CCC
AI
0003

México, D.F. a 25 de mayo de 1996.

José Carlos Lozano
Editor del Anuario y Coordinador
de Investigación del CONEICC

Estimado José Carlos:

Te envío el artículo para el anuario con las correcciones que me fueron solicitadas:

-Pág. 1, párrafo 3, se corrigió el párrafo y se especificó a que "rama" de la industria se refería.

-Pág. 4, párrafo 2. Se aclaró a qué correspondía el 8.73%.

-Pág. 12, se incluyó la referencia a los estatutos.

-En lo que se refiere al concepto de democracia y concretamente en la página 11 en la que el dictaminador señala el siguiente párrafo:

"Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no".

Me parece que no hay una lectura correcta, fuera del contexto del artículo, la frase no dice nada, sin embargo en el texto hay una explicación más amplia: págs. 5, 6 y 11 en las se explica la importancia de analizar los estatutos como los documentos en los que

se vierten los principios, las reglas, las definiciones con las que se organiza la vida de un sindicato, y aún cuando en los estatutos se defina una organización democrática (por sus principios, sus reglas su estructura, ésto no necesariamente, y me parece que queda claro en el texto, basta para que un sindicato sea en su acción concreta -en la vida laboral y política- democrático o no. Más adelante, incluso se aclara que muchas veces hay una distancia entre lo que estos documentos señalan y lo que los sindicatos llevan a cabo en la práctica. (pág.11).

De todos modos, para que no haya dudas, hice una modificación en el párrafo para que no se preste a confusión. Sin embargo, no puedo dejar de lado la importancia que representa el análisis de los estatutos como elementos esenciales para entender cómo se definen a sí mismas estas organizaciones. Me parece que aquí además hay una concepción particular de la autora con la que el dictaminador puede estar de acuerdo o no, pero en última instancia me parece que sería otra la discusión.

-También se corrigió de algún modo el párrafo al que hace referencia el dictaminador respecto a la actividad al interior de las organizaciones (asambleas, órganos de comunicación, etc.) con el propósito de que no cause confusiones, pero la posición me parece que queda clara en el texto. Desde luego no basta con una participación activa de las bases en la vida sindical y en la toma de decisiones de sus organismos para decir que se trata de un sindicato democrático o no. Pero como ahí se señala, una vida más plural, con una participación más activa de las bases en la discusión, reflexión y

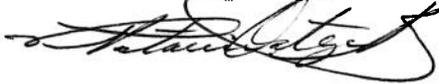
toma de desiciones al interior de las organizaciones es importante para hablar de un sindicato que busca tener una vida más democrática.

Por último, se quito el asterisco y la nota en la página 19 como lo sugirió el dictaminador.

Espero que con estas aclaraciones ya no exista problema para la publicación. Te agradezco mucho me hayas hecho llegar los comentarios del dicataminador.

Recibe un cordial saludo.

Patricia Ortega Ramírez.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia Ortega Ramírez', written in a cursive style.

CCC
AI
0003

ANUARIO DE INVESTIGACION DE LA COMUNICACION CONEICC II CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE ARTICULOS

El anuario de investigación de la comunicación CONEICC tiene como finalidad constituirse en una fuente de consulta para los estudiosos de la comunicación en nuestro país, basándose en la divulgación de propuestas teórico-metodológicas plurales, estados de la cuestión y hallazgos de investigación relativos a los múltiples fenómenos que confluyen en este campo del conocimiento.

Se trata, en particular, de ofrecer panorámicas generales y actualizadas sobre los nuevos desarrollos teóricos y metodológicos en las diversas áreas de la comunicación --masiva, interpersonal, internacional, nuevas tecnologías, organizacional, política, etc.--, así como reseñas sobre publicaciones recientes en nuestro país. Se aceptan, también, ensayos y reportes de investigación sobre temas específicos que por su calidad teórica y metodológica contribuyan al desarrollo del conocimiento científico sobre comunicación.

En el anuario se incluyen dos tipos de trabajos: ensayos teóricos y reportes de investigación.

Los ensayos deberán mostrar un manejo actualizado y crítico de la bibliografía relevante en el área, y deberán ir más allá de la síntesis del estado de la cuestión, realizando aportaciones conceptuales o metodológicas.

Los reportes de investigación también deberán mostrar un manejo actualizado y crítico de la bibliografía relevante en el área, aunque su profundidad podrá ser menor que en el caso de los ensayos. Además, deberán especificar claramente los procedimientos metodológicos utilizados en el estudio. Los resultados y las conclusiones deberán ofrecer evidencias que contribuyan a un mejor entendimiento del fenómeno analizado.

Nombre del artículo ORGANIZACION LABORAL y DEMOCRACIA EN LA RADIO y LA TELEVISION MEXICANAS
Nombre del dictaminador MTRA. CELIA CERVANTES BARBA
(No se dará a conocer al autor del artículo evaluado)

X

I. APROBADO SIN MODIFICACIONES

El artículo no requiere ninguna revisión conceptual, metodológica o formal, por lo que se acepta sin modificaciones.

VER DICTAMEN ANEXO

II. APROBADO CON MODIFICACIONES

El artículo hace una aportación importante al conocimiento o revisión crítica de una área del conocimiento, pero requiere de correcciones, agregados, clarificación de ideas o procedimientos. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE QUE CORRECCIONES DEBERA HACER EL AUTOR).

III. RECHAZADO EN SU FORMA ACTUAL

El artículo tiene serias deficiencias en el manejo crítico de la literatura y los enfoques teóricos, en los procedimientos metodológicos, en la interpretación de los hallazgos o en el manejo de las conclusiones. Requiere de cambios radicales en su estructura y contenido. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE LAS RAZONES POR LAS QUE NO ES PUBLICABLE EN SU VERSION ACTUAL).

DICTAMEN

Nombre del artículo: "Organización laboral y democracia en la radio y la televisión mexicanas"

Nombre del dictaminador: Mtra. Cecilia Cervantes Barba

I. APROBADO SIN MODIFICACIONES

EL TEXTO ES PUBLICABLE DEBIDO A QUE SE REFIERE A UN TEMA MUY POCO TRABAJADO EN EL CAMPO Y A QUE APORTA DATOS EMPIRICOS IMPORTANTES A LOS QUE TAL VEZ NO PODRIAMOS TENER ACCESO DE OTRA MANERA.

José Carlos:

Los siguientes comentarios no invalidan el dictamen. El texto puede ser publicado, pero creo que sería conveniente que se tomara en cuenta que si existen otros textos mejor elaborados, pudieran tener preferencia y este documento podría esperar para su publicación en el Anuario IV y pedirle al autor que revisara los siguientes puntos:

Problemas:

Pág 1, párrafo 3. Sería conveniente que se especificara a qué "rama" se refiere el autor. Es confuso el párrafo.

Pág. 4, párrafo 2. Es confusa la frase "El resto del personal del 8.73% de las otras radiodifusoras....." En necesario revisar redacción y ¿a qué otras radiodifusoras se refiere?, ¿a las restantes?.

Pág. 12. Falta referencia en una cita sobre los estatutos.

El texto presenta una limitación en conjunto, la cual tiene que ver con la falta de un marco conceptual realmente crítico. Aún cuando el título y la tónica general del trabajo anuncian un planteamiento sobre democracia, la visión sobre lo "que hace a un sindicato democrático o no" es bastante limitada y reduccionista. En la pág. 11, se señala:

"Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no"

Esta frase muestra la "estrechez" en la visión sobre la democracia, que no puede restringirse o derivarse de lo establecido en estatutos.

Otro problema vinculado al anterior, es el que tiene que ver con una idea un poco ingénuo de que la democracia (como si fuese algo tangible) se obtiene de propiciar mayores flujos de comunicación al interior de los sindicatos. Los periódicos murales, boletines, asambleas constantes, etcétera no contribuyen por sí mismos a la

democratización de las organizaciones. Existen muchas otras variables y elementos de la vida organizada que permiten o no la democratización entre grupos. Es aquí cuando se nota más la carencia de un marco teórico crítico sobre democracia.

Un problema más tiene que ver con que si somos estrictos, identificaremos que no se trata de un texto, sino de dos. Hasta la página 16, el desarrollo es más o menos coherente, en relación con el tema planteado, pero a partir de la página mencionada, se aborda un nuevo tema que no se vincula de manera clara con lo anterior ni con el planteamiento sobre democracia. Esto que planteo se refuerza con el siguiente punto: En la página 14 (párrafo 2) aparece inclusive una especie de conclusión de lo que el autor plantea desde el principio y lo que sigue a partir de la página 16, aunque es interesante, ya no aparece directamente conectado con lo anterior.

En la página 19 aparece una nota con asterisco, para la que no existe llamada en el texto. Habría que suprimirla o identificar en dónde debe ir la llamada.

CCC
AI
0003

**ANUARIO DE INVESTIGACION DE
LA COMUNICACION CONEICC III**

Nombre del artículo _____

Dictaminador

Resolución _____

NOMBRE

FIRMA

(No se dará a conocer al autor del artículo evaluado)

A. APROBADO SIN MODIFICACIONES

El artículo no requiere ninguna revisión conceptual, metodológica o formal, por lo que se acepta sin modificaciones.

B. APROBADO CON MODIFICACIONES

El artículo hace una aportación importante al conocimiento o revisión crítica de una área del conocimiento, pero requiere de correcciones, agregados, clarificación de ideas o procedimientos. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE QUE CORRECCIONES DEBERA HACER EL AUTOR).

C. RECHAZADO EN SU FORMA ACTUAL

El artículo tiene serias deficiencias en el manejo crítico de la bibliografía y los enfoques teóricos, en los procedimientos metodológicos, en la interpretación de los hallazgos o en el manejo de las conclusiones. Requiere de cambios radicales en su estructura y contenido. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE LAS RAZONES POR LAS QUE NO ES PUBLICABLE EN SU VERSION ACTUAL).

CCC
A L
0003

ANUARIO DE INVESTIGACION DE LA COMUNICACION CONEICC II CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE ARTICULOS

El anuario de investigación de la comunicación CONEICC tiene como finalidad constituirse en una fuente de consulta para los estudiosos de la comunicación en nuestro país, basándose en la divulgación de propuestas teórico-metodológicas plurales, estados de la cuestión y hallazgos de investigación relativos a los múltiples fenómenos que confluyen en este campo del conocimiento.

Se trata, en particular, de ofrecer panorámicas generales y actualizadas sobre los nuevos desarrollos teóricos y metodológicos en las diversas áreas de la comunicación --masiva, interpersonal, internacional, nuevas tecnologías, organizacional, política, etc.--, así como reseñas sobre publicaciones recientes en nuestro país. Se aceptan, también, ensayos y reportes de investigación sobre temas específicos que por su calidad teórica y metodológica contribuyan al desarrollo del conocimiento científico sobre comunicación.

En el anuario se incluyen dos tipos de trabajos: ensayos teóricos y reportes de investigación.

Los ensayos deberán mostrar un manejo actualizado y crítico de la bibliografía relevante en el área, y deberán ir más allá de la síntesis del estado de la cuestión, realizando aportaciones conceptuales o metodológicas.

Los reportes de investigación también deberán mostrar un manejo actualizado y crítico de la bibliografía relevante en el área, aunque su profundidad podrá ser menor que en el caso de los ensayos. Además, deberán especificar claramente los procedimientos metodológicos utilizados en el estudio. Los resultados y las conclusiones deberán ofrecer evidencias que contribuyan a un mejor entendimiento del fenómeno analizado.

Nombre del artículo ORGANIZACION LABORAL Y DEMOCRACIA EN

X

I. APROBADO SIN MODIFICACIONES

El artículo no requiere ninguna revisión conceptual, metodológica o formal, por lo que se acepta sin modificaciones.

VER DICTAMEN ANEXO

II. APROBADO CON MODIFICACIONES

El artículo hace una aportación importante al conocimiento o revisión crítica de una área del conocimiento, pero requiere de correcciones, agregados, clarificación de ideas o procedimientos. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE QUE CORRECCIONES DEBERA HACER EL AUTOR).

III. RECHAZADO EN SU FORMA ACTUAL

El artículo tiene serias deficiencias en el manejo crítico de la literatura y los enfoques teóricos, en los procedimientos metodológicos, en la interpretación de los hallazgos o en el manejo de las conclusiones. Requiere de cambios radicales en su estructura y contenido. (FAVOR DE ESPECIFICAR EN HOJA APARTE LAS RAZONES POR LAS QUE NO ES PUBLICABLE EN SU VERSION ACTUAL).

DICTAMEN

Nombre del artículo: "Organización laboral y democracia en la radio y la televisión mexicanas"

I. APROBADO SIN MODIFICACIONES

EL TEXTO ES PUBLICABLE DEBIDO A QUE SE REFIERE A UN TEMA MUY POCO TRABAJADO EN EL CAMPO Y A QUE APORTA DATOS EMPIRICOS IMPORTANTES A LOS QUE TAL VEZ NO PODRIAMOS TENER ACCESO DE OTRA MANERA.

Los siguientes comentarios no invalidan el dictamen. El texto puede ser publicado, pero creo que sería conveniente que se tomara en cuenta que si existen otros textos mejor elaborados, pudieran tener preferencia y este documento podría esperar para su publicación en el Anuario IV y pedirle al autor que revisara los siguientes puntos:

Problemas:

Pág 1, párrafo 3. Sería conveniente que se especificara a qué "rama" se refiere el autor. Es confuso el párrafo.

Pág. 4, párrafo 2. Es confusa la frase "El resto del personal del 8.73% de las otras radiodifusoras...." En necesario revisar redacción y ¿a qué otras radiodifusoras se refiere?, ¿a las restantes?

Pág. 12. Falta referencia en una cita sobre los estatutos.

El texto presenta una limitación en conjunto, la cual tiene que ver con la falta de un marco conceptual realmente crítico. Aún cuando el título y la tónica general del trabajo anuncian un planteamiento sobre democracia, la visión sobre lo "que hace a un sindicato democrático o no" es bastante limitada y reduccionista. En la pág. 11, se señala:

"Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no"

Esta frase muestra la "estrechez" en la visión sobre la democracia, que no puede restringirse o derivarse de lo establecido en estatutos.

Otro problema vinculado al anterior, es el que tiene que ver con una idea un poco ingénuas de que la democracia (como si fuese algo tangible) se obtiene de propiciar mayores flujos de comunicación al interior de los sindicatos. Los periódicos murales, boletines, asambleas constantes, etcétera no contribuyen por sí mismos a la

democratización de las organizaciones. Existen muchas otras variables y elementos de la vida organizada permiten o no la democratización entre grupos. Es aquí cuando se nota más la carencia de un marco teórico crítico sobre democracia.

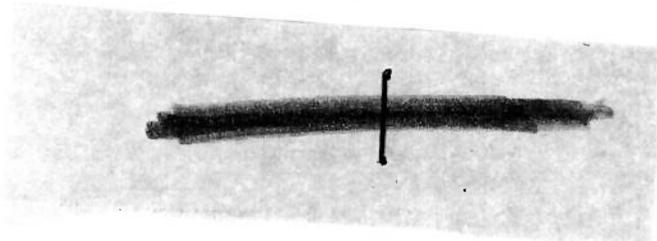
Un problema más tiene que ver con que si somos estrictos, identificaremos que no se trata de un texto, sino de dos. Hasta la página 16, el desarrollo es más o menos coherente, en relación con el tema planteado, pero a partir de la página mencionada, se aborda un nuevo tema que no se vincula de manera clara con lo anterior ni con el planteamiento sobre democracia. Esto que planteo se refuerza con el siguiente punto: En la página 14 (párrafo 2) aparece inclusive una especie de conclusión de lo que autor plantea desde el principio y lo que sigue a partir de la pág. 16, aunque es interesante, ya no aparece directamente conectado con lo anterior.

En la pág. 19 aparece una nota con asterisco, para la que no existe llamada en el texto. Habría que suprimirla o identificar en dónde debe ir la llamada.

CCC
AI

0003

ORGANIZACION LABORAL Y DEMOCRACIA EN LA RADIO Y LA TELEVISION
MEXICANAS



La historia y trayectoria de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicanas ha estado muy vinculada al desarrollo y expansión de la industria audiovisual.

En la mayoría de los casos, la estrecha relación entre empresas y gremio ha propiciado condiciones laborales en las que los trabajadores han venido legitimando, directa o indirectamente, los intereses económicos y las posturas políticas de las instituciones de comunicación en las que laboran.

Prácticamente no existen testimonios de los trabajadores de los medios, a pesar de que las primeras organizaciones de esta rama datan de la primera década del presente siglo.

En el caso de la radiodifusión, las primeras organizaciones laborales se remiten a 1939. En ese año fue registrado el Sindicato de Empleados Administrativos de la Radio Mexicana del Centro, S.A., que agrupaba a los trabajadores de la X.E.O. Más tarde, ese organismo se integró al Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radio que agrupaba a los trabajadores de la X.E.W. y tiempo después, a esta asociación se unió también el sindicato de la X.E.X.

Muchas de las organizaciones laborales de la industria de la radiodifusión, se iniciaron como sindicatos de empresa; se trataba de

asociaciones que "agrupan a todos los asalariados de una misma empresa frente a la dirección patronal, cualquiera que sea la especialidad o el grado de calificación de cada uno de ellos". (1)

Conforme se incrementaban las empresas de radio y posteriormente con el desarrollo de la televisión, los sindicatos se multiplicaban y competían entre sí en el ámbito laboral, como por su parte lo hacían las empresas de comunicación. Sin embargo, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios, y se monopolizaba la industria, los sindicatos también se fueron fusionando.

Esa tendencia no era exclusiva del gremio de la comunicación, los sindicatos por rama industrial o nacionales de industria, se formaron en distintas áreas de la producción nacional, sobre todo en los años treinta. Gran parte de los sindicatos nacionales de industria más importantes o de las grandes corporaciones de trabajadores se formaron en esos años. Tal fue el caso de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fundada en 1936; o el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana creado en 1935 y años más tarde, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en 1943; por mencionar sólo algunos ejemplos.

En esos años, los sindicatos ^{CTM}nacionales de industria representaban una de las formas más avanzadas de organización de los trabajadores, pues suponía la conjunción de las fuerzas laborales en lugar de las luchas aisladas o locales de los trabajadores. Asimismo, la conformación de los sindicatos nacionales posibilitaba a los trabajadores de distintas empresas de una misma rama industrial

representar un frente de poder ante las demás fuerzas políticas y sociales del país.

Sin embargo en la industria de la radio y la televisión no sucedió así, pues la agrupación de sus sindicatos, en la mayoría de los casos, respondió más a las necesidades monopólicas de las empresas o a las conveniencias políticas y económicas, que al interés de los trabajadores por unificar sus fuerzas.

SINDICATOS NACIONALES DE LA INDUSTRIA DE RADIO Y TELEVISION

La estructura sindical de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión en el ámbito nacional ha estado determinada por la actuación de dos grandes organizaciones que agrupan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria. Ambas organizaciones, incorporadas a la CTM, han sido decisivas en la conformación de las relaciones obrero-patronales existentes en las empresas audiovisuales. Se trata del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIRT) y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de la Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATyR). Entre estas dos agrupaciones ha existido siempre una profunda competencia por buscar tener el mayor número de agremiados, pero sobre todo han existido diferencias orgánicas y políticas entre ellas.

El gremio no forma un bloque monolítico; por el contrario, no sólo cada medio presenta sus propias especificidades de organización o condiciones laborales distintas; sino también entre los sindicatos

que coinciden en un mismo medio existen grandes diferencias. Y más aún, incluso entre los miembros de un mismo sindicato se presentan condiciones de trabajo desiguales. Las diferencias laborales no sólo han existido entre el STIRT y el SITATyR o entre los agremiados de una misma organización. En un mismo centro de trabajo convergen diversos sindicatos entre los que prevalece una fuerte lucha por lograr más control de las fuentes de trabajo.

El STIRT ha sido una organización fundamentalmente de empleados de radio, de las 883 radiodifusoras que hasta 1990 existían en todo el país, éste sindicato mantenía relaciones laborales con el 85.73% y el SITATyR con el 5.54%. El resto del personal del 8.73% de las otras radiodifusoras o bien pertenecían a otros sindicatos pequeños o no estaban afiliados a ninguna organización. En ese mismo año, el STIRT declaraba tener 7 mil 162 trabajadores afiliados, de los cuales el 31 por ciento correspondía a los trabajadores del Instituto Mexicano de Televisión.

En lo que se refiere a la televisión, en 1990 el SITATyR agrupaba a los trabajadores del aproximadamente 80 por ciento de las televisoras de la República Mexicana, incluyendo la televisión por cable y otras ramas ligadas a la televisión como la producción de videocassettes y duplicadoras de películas en video. Hasta ese mismo año, el sindicato afiliaba a 8 mil 225 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento pertenecía a las fuentes laborales de Televisa.

Los sindicatos afiliados básicamente al personal de planta de las áreas administrativa, de producción, técnica y de servicios. En general, ambas organizaciones agrupan el tipo de personal necesario para la producción técnica y el mantenimiento de las empresas. En su

mayoría, los trabajadores creativos como productores, realizadores, guionistas, directores artísticos, conductores de programas, investigadores, etcétera, constituyen el personal no sindicalizado; si bien las agrupaciones cuentan con algunos trabajadores de base en estas categorías profesionales, el trabajo creativo se lleva a cabo esencialmente con personal contratado como eventual, por obra determinada o trabajadores de confianza que ocupan incluso cargos ejecutivos dentro de las empresas.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y GOBIERNO SINDICAL

Gran parte de la vida sindical de una agrupación se define por su estructura interna, por las relaciones entre órganos de gobierno y base sindical y por las normas que regulan las relaciones entre los órganos de un sindicato y sus relaciones con el exterior. De ahí la importancia de estudiar los estatutos y los reglamentos que rigen la práctica de estos sindicatos. A pesar de que no podemos definir la actividad cotidiana de los sindicatos únicamente a partir de los estatutos, el estudio de estas normas nos dan un panorama de la concepción política e ideológica de las organizaciones y constituyen un primer referente para el mejor conocimiento de los sindicatos.

"Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios

y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios".(2)

Cuando se trata de grandes sindicatos nacionales de industria como es el caso del STIRT y el SITATyR, el estudio de sus estatutos es una tarea compleja, pero indispensable para entender cómo definen sus relaciones de poder y como se llevan a cabo en la práctica de la vida cotidiana de las organizaciones; cómo se articulan sus estructuras, cómo son sus interrelaciones al interior del sindicato y al exterior con otros sectores de la sociedad, cuál es la ideología que se expresa explícita o implícitamente en sus principios manifestados.

En este sentido, tenemos que si bien el STIRT y el SITATyR presentan similitudes en su estructura y organización, existen también diferencias fundamentales que particularizan su quehacer sindical.

La estructura interna del STIRT está dada por secciones locales que son las que operan en un municipio determinado y agrupan a veinte o más trabajadores. Y las secciones regionales que son las que abarcan a dos o más municipios. El sindicato está formado por 78 secciones distribuidas en todo el país, un comité ejecutivo nacional y una comisión de honor y justicia. Las secciones no tienen personalidad jurídica propia y por tanto carecen de autonomía.

Sus órganos de gobierno presentan las siguientes jerarquías:

CONGRESO NACIONAL

SECCIONES LOCALES

Y REGIONALES

ASAMBLEA NACIONAL

COMITE NACIONAL

-SECRETARIA GENERAL

-SECRETARIA DE TRABAJO

-SECRETARIA DE ORGANIZACION

-SECRETARIA DE RELACIONES

-SECRETARIA DE ACCION Y
PREVISION SOCIAL

-SECRETARIA DE EDUCACION Y
COMUNICACION SOCIAL

-SECRETARIA DE FINANZAS

-SECRETARIA DE ESTADISTICA
Y PROMOCION SINDICAL

COMISION NACIONAL DE JUSTICIA

La estructura sindical del SITATyR está compuesta por 33 Secciones distribuidas en el Distrito Federal y en el interior de la República, 8 Delegaciones y 5 Comisiones Nacionales. Para integrar una sección del sindicato se requiere de mínimo quince trabajadores que laboren en un mismo centro de trabajo o que presten sus servicios en dos o más empresas ubicadas en una o más entidades federativas. Las delegaciones están constituidas por menos de quince

trabajadores. Las secciones y delegaciones no tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto tampoco gozan de autonomía.

Los órganos de gobierno del SITATyR están constituidos de la siguiente manera:

CONGRESO NACIONAL

SECCIONES

DELEGACIONES

CONSEJO NACIONAL

COMISIONES NACIONALES

-SECRETARIO GENERAL

-SECRETARIO DEL INTERIOR

-SECRETARIO DEL EXTERIOR

COMITE NACIONAL

-SECRETARIO DE TRABAJO Y

CONFLICTOS

-SECRETARIO TESORERO

-SECRETARIO DE ACTAS

-HONOR Y JUSTICIA

-HACIENDA

COMISIONES NACIONALES

-SEGURO MUTUALISTA POR DEFUNCION

-FOMENTO DEPORTIVO

-CAPACITACION ARTISTICO Y CULTURAL

ASAMBLEAS SECCIONALES

COMITE EJECUTIVO SECCIONAL

En ambas organizaciones, el Congreso Nacional es el órgano supremo del sindicato, este se constituye con los representantes de las secciones locales y regionales, en el caso del STIRT y por secciones, delegaciones y comisiones en el SITATyR. Este se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cada vez que se requiera. Entre sus facultades exclusivas están las de modificar los estatutos sindicales y elegir a los miembros del comité nacional y a la o las comisiones nacionales.

En los estatutos del STIRT, se señala que la Asamblea Nacional sustituye en autoridad al Congreso en ausencia de éste. La Asamblea deberá reunirse ordinariamente cada dos años, excepto cuando se lleve a cabo el Congreso, y extraordinariamente cuando sea necesario.

Para el SITATyR, el segundo órgano de gobierno que sustituye en autoridad al Congreso es el Consejo Nacional, sin embargo, aquí existen diferencias con el STIRT, pues de alguna manera, el SITATyR da mayor importancia a la reunión de sus miembros. De acuerdo con sus estatutos, se establece que la Asamblea del Consejo deberá reunirse cada seis meses, norma que de alguna manera se ha cumplido pues hasta agosto de 1989, el SITATyR había celebrado 26 Asambleas de Consejo Ordinarias; 5 Congresos Ordinarios, 3 Congresos Extraordinarios y 2 Plenarias; aproximadamente dos reuniones por año.

Sin embargo, en lo que se refiere a las asambleas ordinarias de las secciones, el STIRT establece que éstas deben celebrarse una vez al mes; y el SITATyR señala que las asambleas se celebrarán cada tres meses. Las secciones y delegaciones en los dos sindicatos no

gozan de autonomía y sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional. Sin embargo, a pesar de lo que dicen los estatutos, no existe una actividad sindical muy frecuente en los organismos de base, pues en opinión de trabajadores sindicalizados de ambas organizaciones, son escasas las asambleas en los centros de trabajo.

Otra diferencia entre ambas agrupaciones es la que se refiere a la integración de su Comité Nacional; en ambas, éste es la autoridad permanente del sindicato. Para el STIRT, el Comité Nacional está constituido por ocho secretarías como se muestra en el esquema anterior. Mientras que el SITATyR declara tener dos órganos de autoridad permanente: el Comité Nacional y las Comisiones Nacionales. Esos órganos sindicales están integrados por siete Secretarías y cinco Comisiones Nacionales. En general, de acuerdo con las funciones que se declaran en los estatutos de ambos sindicatos, en las dos agrupaciones, los órganos permanentes llevan a cabo funciones similares.

Un hecho importante de destacar es que en los documentos del SITATyR no se reconoce autonomía alguna a la Comisión de Honor y Justicia, atributo que sí es reconocido por el STIRT al establecer que: "La Comisión Nacional de Justicia es un tribunal autónomo, constituido para conocer y juzgar los casos de queja que se presenten en contra de miembros del sindicato, en lo individual, agrupaciones o dirigentes de Sindicato, por la falta de cumplimiento a las disposiciones estatutarias y por incurrir en faltas de orden sindical especificadas en los estatutos".(3) Esta observación resulta importante, porque la existencia de un organismo facultado para juzgar las faltas de los afiliados o de los miembros del Comité

Nacional, debiera tener cierta independencia de los órganos de gobierno para garantizar libertad e imparcialidad en sus juicios. En cambio, en los estatutos del SITATyR sólo se señala que la Comisión Nacional de Honor y Justicia tiene la obligación de: "Conocer y dictaminar sobre acusaciones que se presenten en contra de los socios del Sindicato en la forma establecida en el artículo 76 fracción IV" que dice: "Suspensión hasta de 8 días cuando se trate de reincidentes, siempre y cuando esta sanción se encuentre prevista en el Reglamento Interior de Trabajo que rija en las empresas en las cuales el Sindicato sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Administrador del Contrato Ley de la industria".

Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no. A pesar de que en ocasiones, existe una gran distancia entre lo que dicen los estatutos y lo que se lleva a cabo en la vida cotidiana de una organización, cuando al menos en los estatutos quedan establecidas ciertas normas que posibilitan una mayor participación de los trabajadores, esto es ya un primer paso, que de acuerdo con el interés y fuerza de los trabajadores de una organización, les permitiría no sólo exigir el cumplimiento de sus reglamentos, sino que tendrían la posibilidad de orientar el rumbo de sus organizaciones hacia una vida más democrática.

Sin embargo, este no es el caso de los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión. Se trata de sindicatos nacionales de industria, que centralizan el trabajo y las decisiones en el Comité Nacional. Las secciones no gozan de real autonomía para decidir sobre el quehacer sindical en sus lugares de trabajo. Por

otra parte, tampoco existe autonomía política por parte de los sindicatos con respecto a la Central de Trabajadores de México, a la que están incorporados. En los estatutos del STIRT, casi en todos sus capítulos se hace énfasis en el hecho de que esta organización sigue y difunde los principios de la CTM. Por ejemplo, en el artículo 60, se establece que las secciones locales y regionales tendrán ~~la~~ obligación de "militar en las Federaciones de la CTM, acatar su disciplina y tratar con ellos los asuntos de su competencia". ^{FALTA REFERENCIA} En otro artículo se señala que el secretario de organización y promoción deberá "cuidar la militancia activa de los miembros de la sección, dentro de la CTM"; también se le obliga a responsabilizarse "de la participación de los miembros de la sección en los actos sindicales, sociales y políticos convocados por la CTM y por los órganos de gobierno del Sindicato." (artic. 70 fracción II y VI). De este modo, el STIRT compromete desde sus estatutos a los trabajadores, a su filiación política y su dependencia con la Confederación de Trabajadores de México y en sí con los órganos del gobierno federal.

si bien de manera general hemos descrito los estatutos de estas organizaciones, es importante señalar también que existen otras prácticas, llamémosles informales, que son facilitadas por la estructura vertical de los sindicatos, como son la cooperación que hacen los trabajadores para el festejo y los regalos a Don Fidel Velázquez el día de su cumpleaños, o el apoyo al Partido Revolucionario Institucional cuando éste lo requiere.

En este aspecto, en sus estatutos, el SITATyR no es tan reiterativo, 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. Pero si bien en sus normas escritas el SITATyR, no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM; en la práctica, sobre todo durante el período de Gonzálo Castellot como secretario, en sus discursos y sus informes éste solía hacer patente su apoyo incondicional a don Fidel Velázquez y su militancia en el PRI.

En este sentido, es revelador uno de sus discursos durante la celebración de uno de sus Consejos Nacionales, en septiembre de 1981 y eran tiempos de campaña electoral pues se acercaba el cambio de gobierno federal: "Fundamentalmente es en las campañas políticas de carácter nacional, donde la participación de Radio y Televisión, tiene particular interés, pues el más reducido mitin político o mesa de trabajo, se transforman en masiva ocasión de comunicar los más variados mensajes, dado que los micrófonos y las cámaras llevan por el aire, voces e imágenes, aplausos y ovaciones, ideas y proyectos que constituyen la base de una batalla política desarrollada en buena lid.

Es por ello que debemos estar preparados para participar en la lucha política, primero como ciudadanos acudiendo a las urnas y como trabajadores, llevando a los más alejados y pequeños núcleos de población, a través de la superficie nacional, la orientación que consolide el prestigio de nuestro Partido Revolucionario Institucional, que convenza a quien tenga duda, de que es más importante vivir dentro de un sistema institucional que garantice la

paz y la libertad, que dar oídos a doctrinas extrañas a nuestra realidad y cuya única finalidad es la de deformar las mentes jóvenes de los países de América, sembrando en ellas principios e ideologías que pertenecen a idiosincrasias ajenas a las nuestras y definitivamente contrarias al modo de pensar y actuar del mexicano." (4)

No parece existir en estas organizaciones un verdadero interés por una actividad sindical más democrática ni por parte de los dirigentes ni 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.

A pesar de que el STIRT reconoce en sus estatutos la facultad y obligación del secretario de educación y propaganda de promover y asumir la dirección de un boletín informativo; así como promover en los medios informativos (radio televisión y prensa) la inclusión de noticias relacionadas con la organización (artículo 72, fracción VII y VIII); en la realidad este precepto no se cumple. Prevalece entre el gremio de los medios más importantes de difusión masiva una manifiesta apatía por participar en la radio y la televisión donde laboran o por tener un órgano de información propio. No cuentan ni siquiera con algún medio de comunicación interna. El SITATyR ni siquiera en sus estatutos ha mostrado esta inquietud.

El Contrato-ley concede a los sindicatos el derecho a transmitir por radio y televisión máximo 8 boletines sindicales diarios con una duración no mayor de 30 segundos que no serán acumulables. Pero, por lo regular, estos espacios no son utilizados, únicamente cuando va a celebrarse alguna reunión nacional, se anuncia la fecha y el lugar donde ésta se llevará a cabo.

Resulta lamentable que hayan sido otras organizaciones laborales, ajenas a la comunicación, las que hayan comprendido la importancia de contar con un espacio en los medios de difusión masiva, y que incluso se hayan manifestado por el interés de crear hasta un canal de televisión para los trabajadores.

En los últimos años, han existido algunos intentos, que por desgracia no han tenido continuidad, de diversas organizaciones laborales y políticas por reorientar la comunicación colectiva que predomina en nuestro país. El Congreso del Trabajo, la CTM y sindicatos como los de telefonistas, pilotos aviadores y universitarios han procurado articular proyectos tanto para propiciar una comunicación de masas distinta en los actuales medios oficiales y privados como para mejorar el desempeño de sus propios medios de difusión. Estas proposiciones han planteado desde la nacionalización de la radio y la televisión hasta la concesión de un canal para el movimiento obrero. Sin dejar de lado proyectos más específicos como el de la CTM para crear la empresa: "Comunicación Obrera Cuauhtémoc" con el fin de proporcionar a sus agremiados servicios de medios y de información. Sin embargo, es penoso resaltar que hasta ahora no hayan sido fundamentalmente los trabajadores de la radio y la

televisión los que se hayan interesado en tener propuestas al respecto.

TIPO DE CONTRATACION, SALARIOS Y PRESTACIONES

El 26 de agosto de 1975 se publicó en el Diario Oficial y en los principales periódicos del país la convocatoria para la convención del Contrato-Ley para la industria de la radio y la televisión. Meses después, el STIRT y el SITATyR participaron en la concreción de este Contrato. En opinión de algunos investigadores, la celebración del Contrato-ley para la industria de radio y televisión era para el Estado una posibilidad de control -ahora en el aspecto laboral- en la empresa privada de televisión:

"La vía legal se presentó como propicia para regular no el contenido de los medios ni su trayectoria comercial, sino el funcionamiento del régimen de concesiones, de manera que las transmisiones gubernamentales lograrán la misma aceptación que las de los industriales".(5)

Es importante mencionar que el Contrato Ley se originó en un contexto en el cual el Estado buscaba influir en la industria de la comunicación y difundir sus propios mensajes. Pero si bien en ese sexenio se logró crear una importante infraestructura para el desarrollo de la televisión estatal, no se consiguió contrarrestar el crecimiento de la empresa privada de televisión, que en 1972, al fusionarse Televisión Independiente de México con Telesistema

Mexicano y conformar así Televisa, S.A., se convirtió en el consorcio más importante de América Latina.

De acuerdo con el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato -Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Indica también que sólo pueden solicitar la celebración de un contrato de este tipo los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la rama industrial.

Para 1975, el STIRT contaba con 5 mil 291 afiliados y el SITATyR con 2 mil 314. Ninguno de los dos representaba por sí solo a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. De ahí que fue necesario que las dos organizaciones solicitaran, en coalición, que se llevara a cabo la convención para la celebración del Contrato-Ley, mismo que entró en vigor en enero de 1976.

Sobre de quién fue la iniciativa para llevar a cabo este Contrato ha habido mucha controversia. Los dirigentes de ambos sindicatos -Netzahualcóyotl de la Vega, secretario general del STIRT y Gonzálo Castellot, hasta hace algunos años secretario general del SITATyR- han afirmado haber sido ellos quienes unificadamente decidieron solicitar y estructurar este contrato.

Sin embargo, hay quien considera que "la iniciativa para el establecimiento del Contrato-ley proviene del mismo gobierno, aunque formalmente fueron dos sindicatos quienes lo solicitaron". (6)

Entre los propios directivos del SITATyR existe discrepancia sobre este asunto. La versión de Angel Alvarez Ibarra, actual secretario del SITATyR, es distinta a la de Castellot; él opina que fue casi algo obligado el que se hiciera el Contrato Ley: "éste nace porque a Fidel Velazque, Rafael Camacho Guzmán, que en ese tiempo era el secretario general del STIRT, le hace creer que ellos tienen la fuerza más grande en la industria.(...) Cuando se integra este contrato se dan cuenta ellos que no son la mayoría absoluta como pensaban, tenían una piedra en el zapato que éramos nosotros. (...) En ese tiempo, Camacho Guzmán buscaba la senaduría y la consigue porque él está muy metido en la CTM y en el ámbito político, y por eso se hace el Contrato-ley". (7)

En su momento, pareció que el Contrato-ley, sería una estrategia para que el Estado tuviera una vía de participación en una industria en la que durante muchos años no había logrado regular ni incidir en ella. En su estudio sobre: "Los medios de comunicación masiva y la reforma administrativa de José López Portillo", la investigadora Fátima Fernández, llegó a plantear que el Contrato -ley se presentaba como una arma de dos filos: "Saldrá beneficiado con estas nuevas condiciones laborales aquel sector a quien la central obrera más fuerte del país decida privilegiar. Es decir, si Fidel Velázquez considera oportuno apoyar -vía Rafael Camacho Guzmán, líder del STIRT- al sector privado, como ya lo ha hecho, el contrato ley se presenta como un instrumento de control más rígido para los trabajadores y como una garantía para los industriales. Pero si, por el contrario, decide favorecer al gobierno en turno, basta con que señale cualquier violación al contrato para que el peso de la ley

recaiga sobre los industriales con más fuerza que si hubieran transgredido un contrato colectivo común". (8)

Una de las causas de la enconada rivalidad que existe entre el STIRT y el SITATyR, ha sido, el hecho, de que en su momento, el Contrato-ley fortaleció políticamente al STIRT, lo que le permitió a sus dirigentes escalar en el poder federal y el apoyo de la CTM para lograr mejores posiciones con respecto al otro sindicato, lo que le permitieron crecer y aglutinar más miembros a sus filas. Sin embargo esta situación parece haber ido cambiando en los últimos años, pues el SITATyR ha ido ganando fuerza conforme ha ido creciendo la propia Televisa.

A pesar de que los dirigentes de ambos sindicatos han desarrollado cargos políticos, Gonzalo Castellot, nunca tuvo el peso político que tuvo Camacho Guzmán, quien fue senador y después gobernador del estado de Querétaro, ni aún del actual secretario general del STIRT, Netzahualcoyotl de la Vega, quien ha sido diputado y senador.

*Rafael Camacho Guzmán había sido fundador del STIRT y en ese entonces ocupaba el cargo de secretario general.

En la convocatoria que publicó el Diario Oficial se especificaba que el establecimiento de este contrato "beneficia a los trabajadores

igualándolos en las mejores conquistas de las contrataciones colectivas, y a los patrones, evitándoles competencias desleales fundadas en notorias diferencias de las condiciones de trabajo". (9)

En efecto, la firma del Contrato-ley representó 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.

Sin embargo, la realidad ha sido otra, no sólo siguen existiendo diferencias y rivalidades entre ambos sindicatos, sino que después de catorce años aún no se ha logrado la equidad en las condiciones laborales para los trabajadores de la industria.

En general, los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión, sujetos a este contrato, reciben las prestaciones que marca la ley: seguro médico, seguro contra fallecimiento y accidente, vacaciones, pensión de jubilación, aguinaldo, reparto de utilidades y ropa de trabajo, entre otras. Pero en el mismo contrato se establecen diferencias entre los sindicatos que participan en la revisión del Contrato-ley. Por ejemplo, en lo que se refiere a la pensión por jubilación, el monto de ésta es más alta para los trabajadores del STIRT que para los del SITATyR. Los primeros tienen derecho a recibir quince días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio, cuando tengan nueve años de antigüedad o más; los segundos sólo catorce días, con las mismas condiciones. Durante muchos años existieron también diferencias en lo que se refiere al aguinaldo, los del STIRT recibían veinticinco días y los del SITATyR y SIEMARM, dadas "las condiciones particulares de contratación superior" recibían un aguinaldo en base a veintitrés días (1986).

Para 1990 se había logrado igualar a veintisiete días para todos los sindicatos, pero el SITATyR seguía teniendo condiciones de contratación superior. Con respecto al seguro de vida, con los agremiados del SITATyR, SIEMARM y STRTV el patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio una póliza de seguro de vida colectiva, cuya suma asegurada será de cinco millones de pesos en caso de muerte natural y de diez millones en caso de muerte accidental, para lo cual la empresa asume íntegramente la prima que resulte. En cambio los afiliados al STIRT tienen derecho a la misma prestación, pero el trabajador debe aportar una cantidad semestral.

Independientemente del Contrato-ley, el SITATyR tiene pactados convenios de cláusulas superiores con cada empresa con la que mantiene relaciones laborales. Eso hace que sean distintas sus prestaciones y que cuenten incluso con salarios más elevados. Pero también es un motivo de desigualdad entre los propios miembros del mismo sindicato, pues no todas las empresas aceptan pactar las mismas condiciones.

Por otra parte, el SITATyR mantiene relaciones laborales con empresas que no están sujetas al Contrato-ley como son Televisión por Cable, Protele, Fundación Cultural Televisa, Sistemas de televisión de señal restringida y disqueras entre otras. Estos trabajadores tienen otro tipo de prestaciones de acuerdo con el contrato colectivo que el Sindicato tiene con cada empresa.

En lo que se refiere a los salarios, los líderes del SITATyR siempre han reiterado que sus trabajadores reciben salarios, hasta de un 30 por ciento más altos a los que establece el Contrato-ley.

En diversas ocasiones el actual secretario general del SITATyR, Angel Alvarez Ibarra, ha expresado su disgusto por la existencia del Contrato-ley y ha afirmado: "Nosotros tenemos prestaciones superiores. El Contrato-ley estipula que debe regular las condiciones de todos los trabajadores de la industria; sin embargo, el Contrato-ley para nosotros ha servido de freno, pues estamos esperando que otros sindicatos de la industria nos puedan alcanzar".(10). Por otra parte, afirma: "A nosotros el Contrato-ley nos perjudicó bastante, estamos por renunciar a él. (...) Lesiona a los trabajadores porque hay patronos que pueden dar más, por ejemplo, la televisión no tiene ninguna comparación con la radio.(...) En la televisión tenemos ropa de trabajo, una serie de cosas que en radio no lo quieren dar porque no tienen capacidad para darlo. Entonces a nosotros como trabajadores de una industria nos lesiona, como trabajadores de otra industria nos puede beneficiar; pero no nos beneficia porque tampoco lo dan. Yo creo que lo ideal es que cada quien tenga su contrato.(...) Es injusto para los patronos porque los obligan a dar cosas que no tienen y que constantemente los están emplazando. Para Televisa dar 27 días de aguinaldo no representa nada, pero a lo mejor para la estación de Pochutla, pues representa el cien por ciento de sus ingresos. Por eso es que queremos decirle al Presidente que no vamos a concurrir ya más al contrato-ley, que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga. Le repito, si nosotros dejamos trabajar en un plan tranquilo y profesional a las empresas pues van a crecer, ahí esta la prueba con Televisa, es un monstruo, pero tenemos las mejores prestaciones

de la industria, el STIRT no nos llega ni a la mugre de los zapatos." (11)

En efecto, el Contrato-ley no ha resuelto las diferencias y rivalidades entre los sindicatos; tampoco ha logrado igualar las condiciones de trabajo para los empleados de la radio y la televisión y muchas veces ha servido de pretexto a los patrones para no otorgar más que el mínimo que señala el Contrato. Sin embargo, la igualdad y mejora de estas condiciones tampoco estarían garantizadas por el hecho de que se desapareciera el Contrato-ley. Por el contrario, los trabajadores estarían en condiciones todavía más desventajosas. Como se puede apreciar en las palabras del líder del SITATyR, citadas anteriormente, el énfasis de su preocupación parece estar más orientado a salvaguardar los intereses de los empresarios: -"que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga"-, que a luchar porque cada vez más trabajadores de la industria disfruten de las prestaciones más altas de la industria o al menos de las mínimas que establece el Contrato-ley; pues este les da la posibilidad de exigir ciertas garantías, pero sin él, el Sindicato pactaría independientemente con cada empresa, lo que tal vez beneficiaría a los que laboran en empresas más grandes, pero a otros los perjudicaría; en Televisa tendrían prestaciones muy distintas a los que laboran en alguna estación en el Estado de Oaxaca. De hecho, esta situación se da actualmente en la industria, pues como lo reconoce el mismo secretario del SITATyR, los empresarios muchas veces no cumplen ni con lo establecido por el Contrato y ya existen condiciones distintas entre los propios agremiados del SITATyR.

Si bien es cierto que los trabajadores afiliados al SITATyR tienen en general mejores prestaciones que el resto de los trabajadores sindicalizados de la industria, estas no han sido el resultado de una intensa lucha sindical, sino que más bien parece ser la gratificación que las empresas, básicamente Televisa, otorga al servilismo y la complicidad de su Sindicato. En sus discursos, los dirigentes del SITATyR muestran sus logros no como respuesta a su esfuerzo y como lo justo a su trabajo, sino como el favor que la buena voluntad del patrón les concede. Suelen manifestar un desmesurado agradecimiento a los empresarios.

También el STIRT, independientemente del Contrato-ley, establece contratos singulares con las características de cada empresa con las que tienen convenio laboral. Esta organización no cuenta con estipulaciones de cláusulas superiores como es el caso del SITATyR, pero también prevalecen diferencias laborales dentro de la misma organización para sus agremiados.

Por otra parte, tanto el STIRT como el SITATyR, y en general las otras agrupaciones del gremio, han limitado su actividad sindical a la negociación de las condiciones laborales más inmediatas. Los trabajadores de los medios no se han caracterizado por posiciones avanzadas dentro del movimiento obrero o por tener una fuerza más sólida en la lucha por mejores reivindicaciones para el gremio, o por una mayor participación en sus fuentes laborales.

Sin duda, 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. Por ejemplo, la unión de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión a través del Contrato Ley podría llegar a representar beneficios económicos y sociales en favor del gremio. La unión de estos asalariados en la demanda de mejores condiciones laborales, así como en la búsqueda de espacios democráticos para la participación y la expresión de las organizaciones sindicales, sería una influencia fundamental para el desarrollo de la televisión y la radio mexicanas.

NOTAS

1. Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José: "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos" en Cuadernos Políticos No. 7, Ed. Era, México, p.36.
2. Woldenberg, José y Giménez Cacho Luis: "Los estatutos sindicales" en Organización y sindicalización: Colección El Obrero Mexicano, No. III, Ed. Siglo XXI, México, D.F. 1985, p.211.
3. STIRT: Estatutos, Abril 1986, p. 29.
4. Memorias del XIII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR, La Paz, S.C. septiembre 1981, p. 23.
5. Fernández, Fátima: "Los medios de información masiva y la Reforma Administrativa de José López Portillo", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No. 86-87 p. 211.
6. Ibid. p. 209.
7. Declaración del Secretario General del SITATYR, en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.
8. Fernández, Fátima: *op. cit.* p. 211.
9. Diario Oficial: Convocatoria para la celebración del Contratorneo para la industria de la Radio y la Televisión, septiembre 1975, p. 169.
10. Conferencia presentada por el Sr. Angel Alvarez Ibarra, durante el ciclo de mesas redondas sobre "Los trabajadores de la comunicación en México", mayo 1987. UAM-X.
11. Declaración del Secretario General del SITATYR en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.

CCC
A1
0003

ORGANIZACION LABORAL Y DEMOCRACIA EN LA RADIO Y TELEVISION MEXICANAS

PATRICIA ORTEGA RAMIREZ
PROFESORA DE LA UAM-X

NOVIEMBRE 1995

ORGANIZACION LABORAL Y DEMOCRACIA EN LA RADIO Y LA TELEVISION
MEXICANAS



La historia y trayectoria de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicanas ha estado muy vinculada al desarrollo y expansión de la industria audiovisual.

En la mayoría de los casos, la estrecha relación entre empresas y gremio ha propiciado condiciones laborales en las que los trabajadores han venido legitimando, directa o indirectamente, los intereses económicos y las posturas políticas de las instituciones de comunicación en las que laboran.

Prácticamente no existen testimonios de los trabajadores de los medios, a pesar de que las primeras organizaciones de esta rama datan de la primera década del presente siglo.

En el caso de la radiodifusión, las primeras organizaciones laborales se remiten a 1939. En ese año fue registrado el Sindicato de Empleados Administrativos de la Radio Mexicana del Centro, S.A., que agrupaba a los trabajadores de la X.E.O. Más tarde, ese organismo se integró al Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radio que agrupaba a los trabajadores de la X.E.W. y tiempo después, a esta asociación se unió también el sindicato de la X.E.X.

Muchas de las organizaciones laborales de la industria de la radiodifusión, se iniciaron como sindicatos de empresa; se trataba de

asociaciones que "agrupan a todos los asalariados de una misma empresa frente a la dirección patronal, cualquiera que sea la especialidad o el grado de calificación de cada uno de ellos". (1)

Conforme se incrementaban las empresas de radio y posteriormente con el desarrollo de la televisión, los sindicatos se multiplicaban y competían entre sí en el ámbito laboral, como por su parte lo hacían las empresas de comunicación. Sin embargo, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios, y se monopolizaba la industria, los sindicatos también se fueron fusionando.

Esa tendencia no era exclusiva del gremio de la comunicación, los sindicatos por rama industrial o nacionales de industria, se formaron en distintas áreas de la producción nacional, sobre todo en los años treinta. Gran parte de los sindicatos nacionales de industria más importantes o de las grandes corporaciones de trabajadores se formaron en esos años. Tal fue el caso de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fundada en 1936; o el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana creado en 1935 y años más tarde, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en 1943; por mencionar sólo algunos ejemplos.

En esos años, los sindicatos nacionales de industria representaban una de las formas más avanzadas de organización de los trabajadores, pues suponía la conjunción de las fuerzas laborales en lugar de las luchas aisladas o locales de los trabajadores. Asimismo, la conformación de los sindicatos nacionales posibilitaba a los trabajadores de distintas empresas de una misma rama industrial

representar un frente de poder ante las demás fuerzas políticas y sociales del país.

Sin embargo en la industria de la radio y la televisión no sucedió así, pues la agrupación de sus sindicatos, en la mayoría de los casos, respondió más a las necesidades monopólicas de las empresas o a las conveniencias políticas y económicas, que al interés de los trabajadores por unificar sus fuerzas.

SINDICATOS NACIONALES DE LA INDUSTRIA DE RADIO Y TELEVISION

La estructura sindical de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión en el ámbito nacional ha estado determinada por la actuación de dos grandes organizaciones que agrupan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria. Ambas organizaciones, incorporadas a la CTM, han sido decisivas en la conformación de las relaciones obrero-patronales existentes en las empresas audiovisuales. Se trata del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIRT) y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de la Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATyR). Entre estas dos agrupaciones ha existido siempre una profunda competencia por buscar tener el mayor número de agremiados, pero sobre todo han existido diferencias orgánicas y políticas entre ellas.

El gremio no forma un bloque monolítico; por el contrario, no sólo cada medio presenta sus propias especificidades de organización o condiciones laborales distintas; sino también entre los sindicatos

que coinciden en un mismo medio existen grandes diferencias. Y más aún, incluso entre los miembros de un mismo sindicato se presentan condiciones de trabajo desiguales. Las diferencias laborales no sólo han existido entre el STIRT y el SITATyR o entre los agremiados de una misma organización. En un mismo centro de trabajo convergen diversos sindicatos entre los que prevalece una fuerte lucha por lograr más control de las fuentes de trabajo.

El STIRT ha sido una organización fundamentalmente de empleados de radio, de las 883 radiodifusoras que hasta 1990 existían en todo el país, éste sindicato mantenía relaciones laborales con el 85.73% y el SITATyR con el 5.54%. El resto del personal del 8.73% de las otras radiodifusoras o bien pertenecían a otros sindicatos pequeños o no estaban afiliados a ninguna organización. En ese mismo año, el STIRT declaraba tener 7 mil 162 trabajadores afiliados, de los cuales el 31 por ciento correspondía a los trabajadores del Instituto Mexicano de Televisión.

En lo que se refiere a la televisión, en 1990 el SITATyR agrupaba a los trabajadores del aproximadamente 80 por ciento de las televisoras de la República Mexicana, incluyendo la televisión por cable y otras ramas ligadas a la televisión como la producción de videocassettes y duplicadoras de películas en video. Hasta ese mismo año, el sindicato afiliaba a 8 mil 225 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento pertenecía a las fuentes laborales de Televisa.

Los sindicatos afiliados básicamente al personal de planta de las áreas administrativa, de producción, técnica y de servicios. En general, ambas organizaciones agrupan el tipo de personal necesario para la producción técnica y el mantenimiento de las empresas. En su

mayoría, los trabajadores creativos como productores, realizadores, guionistas, directores artísticos, conductores de programas, investigadores, etcétera, constituyen el personal no sindicalizado; si bien las agrupaciones cuentan con algunos trabajadores de base en estas categorías profesionales, el trabajo creativo se lleva a cabo esencialmente con personal contratado como eventual, por obra determinada o trabajadores de confianza que ocupan incluso cargos ejecutivos dentro de las empresas.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y GOBIERNO SINDICAL

Gran parte de la vida sindical de una agrupación se define por su estructura interna, por las relaciones entre órganos de gobierno y base sindical y por las normas que regulan las relaciones entre los órganos de un sindicato y sus relaciones con el exterior. De ahí la importancia de estudiar los estatutos y los reglamentos que rigen la práctica de estos sindicatos. A pesar de que no podemos definir la actividad cotidiana de los sindicatos únicamente a partir de los estatutos, el estudio de estas normas nos dan un panorama de la concepción política e ideológica de las organizaciones y constituyen un primer referente para el mejor conocimiento de los sindicatos.

"Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios

y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios".(2)

Cuando se trata de grandes sindicatos nacionales de industria como es el caso del STIRT y el SITATyR, el estudio de sus estatutos es una tarea compleja, pero indispensable para entender cómo definen sus relaciones de poder y como se llevan a cabo en la práctica de la vida cotidiana de las organizaciones; cómo se articulan sus estructuras, cómo son sus interrelaciones al interior del sindicato y al exterior con otros sectores de la sociedad, cuál es la ideología que se expresa explícita o implícitamente en sus principios manifestados.

En este sentido, tenemos que si bien el STIRT y el SITATyR presentan similitudes en su estructura y organización, existen también diferencias fundamentales que particularizan su quehacer sindical.

La estructura interna del STIRT está dada por secciones locales que son las que operan en un municipio determinado y agrupan a veinte o más trabajadores. Y las secciones regionales que son las que abarcan a dos o más municipios. El sindicato está formado por 78 secciones distribuidas en todo el país, un comité ejecutivo nacional y una comisión de honor y justicia. Las secciones no tienen personalidad jurídica propia y por tanto carecen de autonomía.

Sus órganos de gobierno presentan las siguientes jerarquías:

CONGRESO NACIONAL

SECCIONES LOCALES

Y REGIONALES

ASAMBLEA NACIONAL

COMITE NACIONAL

- SECRETARIA GENERAL
- SECRETARIA DE TRABAJO
- SECRETARIA DE ORGANIZACION
- SECRETARIA DE RELACIONES
- SECRETARIA DE ACCION Y PREVISION SOCIAL
- SECRETARIA DE EDUCACION Y COMUNICACION SOCIAL
- SECRETARIA DE FINANZAS
- SECRETARIA DE ESTADISTICA Y PROMOCION SINDICAL

COMISION NACIONAL DE JUSTICIA

La estructura sindical del SITATyR está compuesta por 33 Secciones distribuidas en el Distrito Federal y en el interior de la República, 8 Delegaciones y 5 Comisiones Nacionales. Para integrar una sección del sindicato se requiere de mínimo quince trabajadores que laboren en un mismo centro de trabajo o que presten sus servicios en dos o más empresas ubicadas en una o más entidades federativas. Las delegaciones están constituidas por menos de quince

trabajadores. Las secciones y delegaciones no tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto tampoco gozan de autonomía.

Los órganos de gobierno del SITATyR están constituidos de la siguiente manera:

CONGRESO NACIONAL	SECCIONES
	DELEGACIONES
CONSEJO NACIONAL	COMISIONES NACIONALES
	-SECRETARIO GENERAL
	-SECRETARIO DEL INTERIOR
	-SECRETARIO DEL EXTERIOR
COMITE NACIONAL	-SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
	-SECRETARIO TESORERO
	-SECRETARIO DE ACTAS
	-HONOR Y JUSTICIA
	-HACIENDA
COMISIONES NACIONALES	-SEGURO MUTUALISTA POR DEFUNCION
	-FOMENTO DEPORTIVO
	-CAPACITACION ARTISTICO Y CULTURAL
ASAMBLEAS SECCIONALES	
COMITE EJECUTIVO SECCIONAL	

En ambas organizaciones, el Congreso Nacional es el órgano supremo del sindicato, este se constituye con los representantes de las secciones locales y regionales, en el caso del STIRT y por secciones, delegaciones y comisiones en el SITATyR. Este se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cada vez que se requiera. Entre sus facultades exclusivas están la de modificar los estatutos sindicales y elegir a los miembros del comité nacional y a la o las comisiones nacionales.

En los estatutos del STIRT, se señala que la Asamblea Nacional sustituye en autoridad al Congreso en ausencia de éste. La Asamblea deberá reunirse ordinariamente cada dos años, excepto cuando se lleve a cabo el Congreso, y extraordinariamente cuando sea necesario.

Para el SITATyR, el segundo órgano de gobierno que sustituye en autoridad al Congreso es el Consejo Nacional, sin embargo, aquí existen diferencias con el STIRT, pues de alguna manera, el SITATyR da mayor importancia a la reunión de sus miembros. De acuerdo con sus estatutos, se establece que la Asamblea del Consejo deberá reunirse cada seis meses, norma que de alguna manera se ha cumplido pues hasta agosto de 1989, el SITATyR había celebrado 26 Asambleas de Consejo Ordinarias; 5 Congresos Ordinarios, 3 Congresos Extraordinarios y 2 Plenarias; aproximadamente dos reuniones por año.

Sin embargo, en lo que se refiere a las asambleas ordinarias de las secciones, el STIRT establece que éstas deben celebrarse una vez al mes; y el SITATyR señala que las asambleas se celebrarán cada tres meses. Las secciones y delegaciones en los dos sindicatos no

gozan de autonomía y sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional. Sin embargo, a pesar de lo que dicen los estatutos, no existe una actividad sindical muy frecuente en los organismos de base, pues en opinión de trabajadores sindicalizados de ambas organizaciones, son escasas las asambleas en los centros de trabajo.

Otra diferencia entre ambas agrupaciones es la que se refiere a la integración de su Comité Nacional; en ambas, éste es la autoridad permanente del sindicato. Para el STIRT, el Comité Nacional está constituido por ocho secretarías como se muestra en el esquema anterior. Mientras que el SITATyR declara tener dos órganos de autoridad permanente: el Comité Nacional y las Comisiones Nacionales. Esos órganos sindicales están integrados por siete Secretarías y cinco Comisiones Nacionales. En general, de acuerdo con las funciones que se declaran en los estatutos de ambos sindicatos, en las dos agrupaciones, los órganos permanentes llevan a cabo funciones similares.

Un hecho importante de destacar es que en los documentos del SITATyR no se reconoce autonomía alguna a la Comisión de Honor y Justicia, atributo que sí es reconocido por el STIRT al establecer que: "La Comisión Nacional de Justicia es un tribunal autónomo, constituido para conocer y juzgar los casos de queja que se presenten en contra de miembros del sindicato, en lo individual, agrupaciones o dirigentes de Sindicato, por la falta de cumplimiento a las disposiciones estatutarias y por incurrir en faltas de orden sindical especificadas en los estatutos".(3) Esta observación resulta importante, porque la existencia de un organismo facultado para juzgar las faltas de los agremiados o de los miembros del Comité

Nacional, debiera tener cierta independencia de los órganos de gobierno para garantizar libertad e imparcialidad en sus juicios. En cambio, en los estatutos del SITATyR sólo se señala que la Comisión Nacional de Honor y Justicia tiene la obligación de: "Conocer y dictaminar sobre acusaciones que se presenten en contra de los socios del Sindicato en la forma establecida en el artículo 76 fracción IV" que dice: "Suspensión hasta de 8 días cuando se trate de reincidentes, siempre y cuando esta sanción se encuentre prevista en el Reglamento Interior de Trabajo que rija en las empresas en las cuales el Sindicato sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Administrador del Contrato Ley de la industria".

Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no. A pesar de que en ocasiones, existe una gran distancia entre lo que dicen los estatutos y lo que se lleva a cabo en la vida cotidiana de una organización, cuando al menos en los estatutos quedan establecidas ciertas normas que posibilitan una mayor participación de los trabajadores, esto es ya un primer paso, que de acuerdo con el interés y fuerza de los trabajadores de una organización, les permitiría no sólo exigir el cumplimiento de sus reglamentos, sino que tendrían la posibilidad de orientar el rumbo de sus organizaciones hacia una vida más democrática.

Sin embargo, este no es el caso de los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión. Se trata de sindicatos nacionales de industria, que centralizan el trabajo y las decisiones en el Comité Nacional. Las secciones no gozan de real autonomía para decidir sobre el quehacer sindical en sus lugares de trabajo. Por

otra parte, tampoco existe autonomía política por parte de los sindicatos con respecto a la Central de Trabajadores de México, a la que están incorporados. En los estatutos del STIRT, casi en todos sus capítulos se hace énfasis en el hecho de que esta organización sigue y difunde los principios de la CTM. Por ejemplo, en el artículo 60, se establece que las secciones locales y regionales tendrán la obligación de "militar en las Federaciones de la CTM, acatar su disciplina y tratar con ellos los asuntos de su competencia". En otro artículo se señala que el secretario de organización y promoción deberá "cuidar la militancia activa de los miembros de la sección, dentro de la CTM"; también se le obliga a responsabilizarse "de la participación de los miembros de la sección en los actos sindicales, sociales y políticos convocados por la CTM y por los órganos de gobierno del Sindicato." (artíc. 70 fracción II y VI). De este modo, el STIRT compromete desde sus estatutos a los trabajadores, a su filiación política y su dependencia con la Confederación de Trabajadores de México y en sí con los órganos del gobierno federal.

si bien de manera general hemos descrito los estatutos de estas organizaciones, es importante señalar también que existen otras prácticas, llamémosles informales, que son facilitadas por la estructura vertical de los sindicatos, como son la cooperación que hacen los trabajadores para el festejo y los regalos a Don Fidel Velázquez el día de su cumpleaños, o el apoyo al Partido Revolucionario Institucional cuando éste lo requiere.

En este aspecto, en sus estatutos, el SITATyR no es tan reiterativo, 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. Pero si bien en sus normas escritas el SITATyR, no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM; en la práctica, sobre todo durante el período de Gonzálo Castellot como secretario, en sus discursos y sus informes éste solía hacer patente su apoyo incondicional a don Fidel Velázquez y su militancia en el PRI.

En este sentido, es revelador uno de sus discursos durante la celebración de uno de sus Consejos Nacionales, en septiembre de 1981 y eran tiempos de campaña electoral pues se acercaba el cambio de gobierno federal: "Fundamentalmente es en las campañas políticas de carácter nacional, donde la participación de Radio y Televisión, tiene particular interés, pues el más reducido mitin político o mesa de trabajo, se transforman en masiva ocasión de comunicar los más variados mensajes, dado que los micrófonos y las cámaras llevan por el aire, voces e imágenes, aplausos y ovaciones, ideas y proyectos que constituyen la base de una batalla política desarrollada en buena lid.

Es por ello que debemos estar preparados para participar en la lucha política, primero como ciudadanos acudiendo a las urnas y como trabajadores, llevando a los más alejados y pequeños núcleos de población, a través de la superficie nacional, la orientación que consolide el prestigio de nuestro Partido Revolucionario Institucional, que convenza a quien tenga duda, de que es más importante vivir dentro de un sistema institucional que garantice la

paz y la libertad, que dar oídos a doctrinas extrañas a nuestra realidad y cuya única finalidad es la de deformar las mentes jóvenes de los países de América, sembrando en ellas principios e ideologías que pertenecen a idiosincrasias ajenas a las nuestras y definitivamente contrarias al modo de pensar y actuar del mexicano." (4)

No parece existir en estas organizaciones un verdadero interés por una actividad sindical más democrática ni por parte de los dirigentes ni 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.

A pesar de que el STIRT reconoce en sus estatutos la facultad y obligación del secretario de educación y propaganda de promover y asumir la dirección de un boletín informativo; así como promover en los medios informativos (radio televisión y prensa) la inclusión de noticias relacionadas con la organización (artículo 72, fracción VII y VIII); en la realidad este precepto no se cumple. Prevalece entre el gremio de los medios más importantes de difusión masiva una manifiesta apatía por participar en la radio y la televisión donde laboran o por tener un órgano de información propio. No cuentan ni siquiera con algún medio de comunicación interna. El SITATyR ni siquiera en sus estatutos ha mostrado esta inquietud.

El Contrato-ley concede a los sindicatos el derecho a transmitir por radio y televisión máximo 8 boletines sindicales diarios con una duración no mayor de 30 segundos que no serán acumulables. Pero, por lo regular, estos espacios no son utilizados, únicamente cuando va a celebrarse alguna reunión nacional, se anuncia la fecha y el lugar donde ésta se llevará a cabo.

Resulta lamentable que hayan sido otras organizaciones laborales, ajenas a la comunicación, las que hayan comprendido la importancia de contar con un espacio en los medios de difusión masiva, y que incluso se hayan manifestado por el interés de crear hasta un canal de televisión para los trabajadores.

En los últimos años, han existido algunos intentos, que por desgracia no han tenido continuidad, de diversas organizaciones laborales y políticas por reorientar la comunicación colectiva que predomina en nuestro país. El Congreso del Trabajo, la CTM y sindicatos como los de telefonistas, pilotos aviadores y universitarios han procurado articular proyectos tanto para propiciar una comunicación de masas distinta en los actuales medios oficiales y privados como para mejorar el desempeño de sus propios medios de difusión. Estas proposiciones han planteado desde la nacionalización de la radio y la televisión hasta la concesión de un canal para el movimiento obrero. Sin dejar de lado proyectos más específicos como el de la CTM para crear la empresa: "Comunicación Obrera Cuauhtémoc" con el fin de proporcionar a sus agremiados servicios de medios y de información. Sin embargo, es penoso resaltar que hasta ahora no hayan sido fundamentalmente los trabajadores de la radio y la

televisión los que se hayan interesado en tener propuestas al respecto.

TIPO DE CONTRATACION, SALARIOS Y PRESTACIONES

El 26 de agosto de 1975 se publicó en el Diario Oficial y en los principales periódicos del país la convocatoria para la convención del Contrato-Ley para la industria de la radio y la televisión. Meses después, el STIRT y el SITATyR participaron en la concreción de este Contrato. En opinión de algunos investigadores, la celebración del Contrato-ley para la industria de radio y televisión era para el Estado una posibilidad de control -ahora en el aspecto laboral- en la empresa privada de televisión:

"La vía legal se presentó como propicia para regular no el contenido de los medios ni su trayectoria comercial, sino el funcionamiento del régimen de concesiones, de manera que las transmisiones gubernamentales lograrán la misma aceptación que las de los industriales". (5)

Es importante mencionar que el Contrato Ley se originó en un contexto en el cual el Estado buscaba influir en la industria de la comunicación y difundir sus propios mensajes. Pero si bien en ese sexenio se logró crear una importante infraestructura para el desarrollo de la televisión estatal, no se consiguió contrarrestar el crecimiento de la empresa privada de televisión, que en 1972, al fusionarse Televisión Independiente de México con Telesistema

Entre los propios directivos del SITATyR existe discrepancia sobre este asunto. La versión de Angel Alvarez Ibarra, actual secretario del SITATyR, es distinta a la de Castellot; él opina que fue casi algo obligado el que se hiciera el Contrato Ley: "éste nace porque a Fidel Velazque, Rafael Camacho Guzmán, que en ese tiempo era el secretario general del STIRT, le hace creer que ellos tienen la fuerza más grande en la industria.(...) Cuando se integra este contrato se dan cuenta ellos que no son la mayoría absoluta como pensaban, tenían una piedra en el zapato que éramos nosotros. (...) En ese tiempo, Camacho Guzmán buscaba la senaduría y la consigue porque él está muy metido en la CTM y en el ámbito político, y por eso se hace el Contrato-ley". (7)

En su momento, pareció que el Contrato-ley, sería una estrategia para que el Estado tuviera una vía de participación en una industria en la que durante muchos años no había logrado regular ni incidir en ella. En su estudio sobre: "Los medios de comunicación masiva y la reforma administrativa de José López Portillo", la investigadora Fátima Fernández, llegó a plantear que el Contrato -ley se presentaba como una arma de dos filos: "Saldrá beneficiado con estas nuevas condiciones laborales aquel sector a quien la central obrera más fuerte del país decida privilegiar. Es decir, si Fidel Velázquez considera oportuno apoyar -vía Rafael Camacho Guzmán, líder del STIRT- al sector privado, como ya lo ha hecho, el contrato ley se presenta como un instrumento de control más rígido para los trabajadores y como una garantía para los industriales. Pero si, por el contrario, decide favorecer al gobierno en turno, basta con que señale cualquier violación al contrato para que el peso de la ley

recaiga sobre los industriales con más fuerza que si hubieran transgredido un contrato colectivo común".(8)

Una de las causas de la enconada rivalidad que existe entre el STIRT y el SITATyR, ha sido, el hecho, de que en su momento, el Contrato-ley fortaleció políticamente al STIRT, lo que le permitió a sus dirigentes escalar en el poder federal y el apoyo de la CTM para lograr mejores posiciones con respecto al otro sindicato, lo que le permitieron crecer y aglutinar más miembros a sus filas. Sin embargo esta situación parece haber ido cambiando en los últimos años, pues el SITATyR ha ido ganando fuerza conforme ha ido creciendo la propia Televisa.

A pesar de que los dirigentes de ambos sindicatos han desarrollado cargos políticos, Gonzalo Castellot, nunca tuvo el peso político que tuvo Camacho Guzmán, quien fue senador y después gobernador del estado de Querétaro, ni aún del actual secretario general del STIRT, Netzahualcoyotl de la Vega, quien ha sido diputado y senador.

*Rafael Camacho Guzmán había sido fundador del STIRT y en ese entonces ocupaba el cargo de secretario general.

En la convocatoria que publicó el Diario Oficial se especificaba que el establecimiento de este contrato "beneficia a los trabajadores

igualándolos en las mejores conquistas de las contrataciones colectivas, y a los patrones, evitándoles competencias desleales fundadas en notorias diferencias de las condiciones de trabajo". (9)

En efecto, la firma del Contrato-ley representó 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.

Sin embargo, la realidad ha sido otra, no sólo siguen existiendo diferencias y rivalidades entre ambos sindicatos, sino que después de catorce años aún no se ha logrado la equidad en las condiciones laborales para los trabajadores de la industria.

En general, los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión, sujetos a este contrato, reciben las prestaciones que marca la ley: seguro médico, seguro contra fallecimiento y accidente, vacaciones, pensión de jubilación, aguinaldo, reparto de utilidades y ropa de trabajo, entre otras. Pero en el mismo contrato se establecen diferencias entre los sindicatos que participan en la revisión del Contrato-ley. Por ejemplo, en lo que se refiere a la pensión por jubilación, el monto de ésta es más alta para los trabajadores del STIRT que para los del SITATyR. Los primeros tienen derecho a recibir quince días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio, cuando tengan nueve años de antigüedad o más; los segundos sólo catorce días, con las mismas condiciones. Durante muchos años existieron también diferencias en lo que se refiere al aguinaldo, los del STIRT recibían veinticinco días y los del SITATyR y SIEMARM, dadas "las condiciones particulares de contratación superior" recibían un aguinaldo en base a veintitrés días (1986).

Para 1990 se había logrado igualar a veintisiete días para todos los sindicatos, pero el SITATyR seguía teniendo condiciones de contratación superior. Con respecto al seguro de vida, con los afiliados del SITATyR, SIEMARM y STRTV el patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio una póliza de seguro de vida colectiva, cuya suma asegurada será de cinco millones de pesos en caso de muerte natural y de diez millones en caso de muerte accidental, para lo cual la empresa asume integralmente la prima que resulte. En cambio los afiliados al STIRT tienen derecho a la misma prestación, pero el trabajador debe aportar una cantidad semestral.

Independientemente del Contrato-ley, el SITATyR tiene pactados convenios de cláusulas superiores con cada empresa con la que mantiene relaciones laborales. Eso hace que sean distintas sus prestaciones y que cuenten incluso con salarios más elevados. Pero también es un motivo de desigualdad entre los propios miembros del mismo sindicato, pues no todas las empresas aceptan pactar las mismas condiciones.

Por otra parte, el SITATyR mantiene relaciones laborales con empresas que no están sujetas al Contrato-ley como son Televisión por Cable, Protele, Fundación Cultural Televisa, Sistemas de televisión de señal restringida y disqueras entre otras. Estos trabajadores tienen otro tipo de prestaciones de acuerdo con el contrato colectivo que el Sindicato tiene con cada empresa.

En lo que se refiere a los salarios, los líderes del SITATyR siempre han reiterado que sus trabajadores reciben salarios, hasta de un 30 por ciento más altos a los que establece el Contrato-ley.

En diversas ocasiones el actual secretario general del SITATyR, Angel Alvarez Ibarra, ha expresado su disgusto por la existencia del Contrato-ley y ha afirmado: "Nosotros tenemos prestaciones superiores. El Contrato-ley estipula que debe regular las condiciones de todos los trabajadores de la industria; sin embargo, el Contrato-ley para nosotros ha servido de freno, pues estamos esperando que otros sindicatos de la industria nos puedan alcanzar".(10). Por otra parte, afirma: "A nosotros el Contrato-ley nos perjudicó bastante, estamos por renunciar a él. (...) Lesiona a los trabajadores porque hay patronos que pueden dar más, por ejemplo, la televisión no tiene ninguna comparación con la radio.(...) En la televisión tenemos ropa de trabajo, una serie de cosas que en radio no lo quieren dar porque no tienen capacidad para darlo. Entonces a nosotros como trabajadores de una industria nos lesiona, como trabajadores de otra industria nos puede beneficiar; pero no nos beneficia porque tampoco lo dan. Yo creo que lo ideal es que cada quien tenga su contrato.(...) Es injusto para los patronos porque los obligan a dar cosas que no tienen y que constantemente los están emplazando. Para Televisa dar 27 días de aguinaldo no representa nada, pero a lo mejor para la estación de Pochutla, pues representa el cien por ciento de sus ingresos. Por eso es que queremos decirle al Presidente que no vamos a concurrir ya más al contrato-ley, que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga. Le repito, si nosotros dejamos trabajar en un plan tranquilo y profesional a las empresas pues van a crecer, ahí esta la prueba con Televisa, es un monstruo, pero tenemos las mejores prestaciones

de la industria, el STIRT no nos llega ni a la mugre de los zapatos."(11)

En efecto, el Contrato-ley no ha resuelto las diferencias y rivalidades entre los sindicatos; tampoco ha logrado igualar las condiciones de trabajo para los empleados de la radio y la televisión y muchas veces ha servido de pretexto a los patrones para no otorgar más que el mínimo que señala el Contrato. Sin embargo, la igualdad y mejora de estas condiciones tampoco estarían garantizadas por el hecho de que se desapareciera el Contrato-ley. Por el contrario, los trabajadores estarían en condiciones todavía más desventajosas. Como se puede apreciar en las palabras del líder del SITATyR, citadas anteriormente, el énfasis de su preocupación parece estar más orientado a salvaguardar los intereses de los empresarios: -"que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga"-, que a luchar porque cada vez más trabajadores de la industria disfruten de las prestaciones más altas de la industria o al menos de las mínimas que establece el Contrato-ley; pues este les da la posibilidad de exigir ciertas garantías, pero sin él, el Sindicato pactaría independientemente con cada empresa, lo que tal vez beneficiaría a los que laboran en empresas más grandes, pero a otros los perjudicaría; en Televisa tendrían prestaciones muy distintas a los que laboran en alguna estación en el Estado de Oaxaca. De hecho, esta situación se da actualmente en la industria, pues como lo reconoce el mismo secretario del SITATyR, los empresarios muchas veces no cumplen ni con lo establecido por el Contrato y ya existen condiciones distintas entre los propios agremiados del SITATyR.

Si bien es cierto que los trabajadores afiliados al SITATyR tienen en general mejores prestaciones que el resto de los trabajadores sindicalizados de la industria, estas no han sido el resultado de una intensa lucha sindical, sino que más bien parece ser la gratificación que las empresas, básicamente Televisa, otorga al servilismo y la complicidad de su Sindicato. En sus discursos, los dirigentes del SITATyR muestran sus logros no como respuesta a su esfuerzo y como lo justo a su trabajo, sino como el favor que la buena voluntad del patrón les concede. Suelen manifestar un desmesurado agradecimiento a los empresarios.

También el STIRT, independientemente del Contrato-ley, establece contratos singulares con las características de cada empresa con las que tienen convenio laboral. Esta organización no cuenta con estipulaciones de cláusulas superiores como es el caso del SITATyR, pero también prevalecen diferencias laborales dentro de la misma organización para sus agremiados.

Por otra parte, tanto el STIRT como el SITATyR, y en general las otras agrupaciones del gremio, han limitado su actividad sindical a la negociación de las condiciones laborales más inmediatas. Los trabajadores de los medios no se han caracterizado por posiciones avanzadas dentro del movimiento obrero o por tener una fuerza más sólida en la lucha por mejores reivindicaciones para el gremio, o por una mayor participación en sus fuentes laborales.

Sin duda, 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

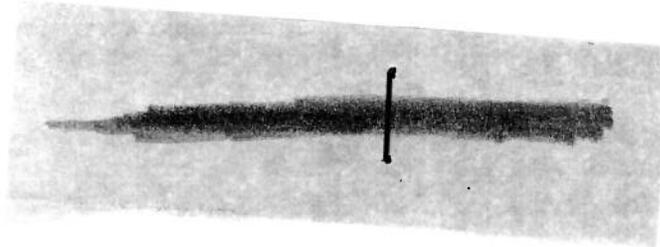
pertenecen a una de las industrias más importantes de la economía nacional y de la vida política y cultural de nuestro país. Por ejemplo, la unión de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión a través del Contrato Ley podría llegar a representar beneficios económicos y sociales en favor del gremio. La unión de estos asalariados en la demanda de mejores condiciones laborales, así como en la búsqueda de espacios democráticos para la participación y la expresión de las organizaciones sindicales, sería una influencia fundamental para el desarrollo de la televisión y la radio mexicanas.

NOTAS

1. Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José: "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos" en Cuadernos Políticos No. 7, Ed. Era, México, p.36.
2. Woldenberg, José y Giménez Cacho Luis: "Los estatutos sindicales" en Organización y sindicalización; Colección El Obrero Mexicano, tomo III. Ed. Siglo XXI. México, D.F. 1985. p.211.
3. STIRT: Estatutos, Abril 1986. p. 29.
4. Memorias del XIII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR, La Paz, B.C. septiembre 1981. p. 23.
5. Fernández, Fátima: "Los medios de información masiva y la Reforma Administrativa de José López Portillo", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. No. 86-87 p. 211.
6. Ibid. p. 209.
7. Declaración del Secretario General del SITATYR, en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.
8. Fernández, Fátima: op. cit. p. 211.
9. Diario Oficial: Convocatoria para la celebración del Contrato-Ley para la industria de la Radio y la Televisión, septiembre 1975.p. 168.
10. Conferencia presentada por el Sr. Angel Alvarez Ibarra, durante el ciclo de mesas redondas sobre "Los trabajadores de la comunicación en Méxco", mayo 1987. UAM-X.
11. Declaración del Secretario General del SITATYR en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.

CCC
A1
0003

ORGANIZACION LABORAL Y DEMOCRACIA EN LA RADIO Y LA TELEVISION
MEXICANAS



La historia y trayectoria de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicanas ha estado muy vinculada al desarrollo y expansión de la industria audiovisual.

En la mayoría de los casos, la estrecha relación entre empresas y gremio ha propiciado condiciones laborales en las que los trabajadores han venido legitimando, directa o indirectamente, los intereses económicos y las posturas políticas de las instituciones de comunicación en las que laboran.

Prácticamente no existen testimonios de los trabajadores de los medios, a pesar de que las primeras organizaciones de esta rama datan de la primera década del presente siglo.

En el caso de la radiodifusión, las primeras organizaciones laborales se remiten a 1939. En ese año fue registrado el Sindicato de Empleados Administrativos de la Radio Mexicana del Centro, S.A., que agrupaba a los trabajadores de la X.E.D. Más tarde, ese organismo se integró al Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radio que agrupaba a los trabajadores de la X.E.W. y tiempo después, a esta asociación se unió también el sindicato de la X.E.X.

Muchas de las organizaciones laborales de la industria de la radiodifusión, se iniciaron como sindicatos de empresa; se trataba de

asociaciones que "agrupan a todos los asalariados de una misma empresa frente a la dirección patronal, cualquiera que sea la especialidad o el grado de calificación de cada uno de ellos". (1)

Conforme se incrementaban las empresas de radio y posteriormente con el desarrollo de la televisión, los sindicatos se multiplicaban y competían entre sí en el ámbito laboral, como por su parte lo hacían las empresas de comunicación. Sin embargo, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios, y se monopolizaba la industria, los sindicatos también se fueron fusionando.

Esa tendencia no era exclusiva del gremio de la comunicación, los sindicatos por rama industrial o nacionales de industria, se formaron en distintas áreas de la producción nacional, sobre todo en los años treinta. Gran parte de los sindicatos nacionales de industria más importantes o de las grandes corporaciones de trabajadores se formaron en esos años. Tal fue el caso de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fundada en 1936; o el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana creado en 1935 y años más tarde, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en 1943; por mencionar sólo algunos ejemplos.

En esos años, los sindicatos nacionales de industria representaban una de las formas más avanzadas de organización de los trabajadores, pues suponía la conjunción de las fuerzas laborales en lugar de las luchas aisladas o locales de los trabajadores. Asimismo, la conformación de los sindicatos nacionales posibilitaba a los trabajadores de distintas empresas de una misma rama industrial

representar un frente de poder ante las demás fuerzas políticas y sociales del país.

Sin embargo en la industria de la radio y la televisión no sucedió así, pues la agrupación de sus sindicatos, en la mayoría de los casos, respondió más a las necesidades monopólicas de las empresas o a las conveniencias políticas y económicas, que al interés de los trabajadores por unificar sus fuerzas.

SINDICATOS NACIONALES DE LA INDUSTRIA DE RADIO Y TELEVISION

La estructura sindical de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión en el ámbito nacional ha estado determinada por la actuación de dos grandes organizaciones que agrupan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria. Ambas organizaciones, incorporadas a la CTM, han sido decisivas en la conformación de las relaciones obrero-patronales existentes en las empresas audiovisuales. Se trata del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIRT) y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de la Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATyR). Entre estas dos agrupaciones ha existido siempre una profunda competencia por buscar tener el mayor número de agremiados, pero sobre todo han existido diferencias orgánicas y políticas entre ellas.

El gremio no forma un bloque monolítico; por el contrario, no sólo cada medio presenta sus propias especificidades de organización o condiciones laborales distintas; sino también entre los sindicatos

que coincidan en un mismo medio existen grandes diferencias. Y más aún, incluso entre los miembros de un mismo sindicato se presentan condiciones de trabajo desiguales. Las diferencias laborales no sólo han existido entre el STIRT y el SITATyR o entre los agremiados de una misma organización. En un mismo centro de trabajo convergen diversos sindicatos entre los que prevalece una fuerte lucha por lograr más control de las fuentes de trabajo.

El STIRT ha sido una organización fundamentalmente de empleados de radio, de las 983 radiodifusoras que hasta 1990 existían en todo el país, éste sindicato mantenía relaciones laborales con el 85.73% y el SITATyR con el 5.54%. El resto del personal del 8.73% de las otras radiodifusoras o bien pertenecían a otros sindicatos pequeños o no estaban afiliados a ninguna organización. En ese mismo año, el STIRT declaraba tener 7 mil 162 trabajadores afiliados, de los cuales el 31 por ciento correspondía a los trabajadores del Instituto Mexicano de Televisión.

En lo que se refiere a la televisión, en 1990 el SITATyR agrupaba a los trabajadores del aproximadamente 80 por ciento de las televisoras de la República Mexicana, incluyendo la televisión por cable y otras ramas ligadas a la televisión como la producción de videocassettes y duplicadoras de películas en video. Hasta ese mismo año, el sindicato afiliaba a 8 mil 225 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento pertenecía a las fuentes laborales de Televisa.

Los sindicatos afiliados básicamente al personal de planta de las áreas administrativa, de producción, técnica y de servicios. En general, ambas organizaciones agrupan el tipo de personal necesario para la producción técnica y el mantenimiento de las empresas. En su

mayoría, los trabajadores creativos como productores, realizadores, guionistas, directores artísticos, conductores de programas, investigadores, etcétera, constituyen el personal no sindicalizado; si bien las agrupaciones cuentan con algunos trabajadores de base en estas categorías profesionales, el trabajo creativo se lleva a cabo esencialmente con personal contratado como eventual, por obra determinada o trabajadores de confianza que ocupan incluso cargos ejecutivos dentro de las empresas.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y GOBIERNO SINDICAL

Gran parte de la vida sindical de una agrupación se define por su estructura interna, por las relaciones entre órganos de gobierno y base sindical y por las normas que regulan las relaciones entre los órganos de un sindicato y sus relaciones con el exterior. De ahí la importancia de estudiar los estatutos y los reglamentos que rigen la práctica de estos sindicatos. A pesar de que no podemos definir la actividad cotidiana de los sindicatos únicamente a partir de los estatutos, el estudio de estas normas nos dan un panorama de la concepción política e ideológica de las organizaciones y constituyen un primer referente para el mejor conocimiento de los sindicatos.

"Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios

y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios".(2)

Cuando se trata de grandes sindicatos nacionales de industria como es el caso del STIRT y el SITATyR, el estudio de sus estatutos es una tarea compleja, pero indispensable para entender cómo definen sus relaciones de poder y como se llevan a cabo en la práctica de la vida cotidiana de las organizaciones; cómo se articulan sus estructuras, cómo son sus interrelaciones al interior del sindicato y al exterior con otros sectores de la sociedad, cuál es la ideología que se expresa explícita o implícitamente en sus principios manifestados.

En este sentido, tenemos que si bien el STIRT y el SITATyR presentan similitudes en su estructura y organización, existen también diferencias fundamentales que particularizan su quehacer sindical.

La estructura interna del STIRT está dada por secciones locales que son las que operan en un municipio determinado y agrupan a veinte o más trabajadores. Y las secciones regionales que son las que abarcan a dos o más municipios. El sindicato está formado por 78 secciones distribuidas en todo el país, un comité ejecutivo nacional y una comisión de honor y justicia. Las secciones no tienen personalidad jurídica propia y por tanto carecen de autonomía.

Sus órganos de gobierno presentan las siguientes jerarquías:

CONGRESO NACIONAL

SECCIONES LOCALES

Y REGIONALES

ASAMBLEA NACIONAL

COMITE NACIONAL

- SECRETARIA GENERAL
- SECRETARIA DE TRABAJO
- SECRETARIA DE ORGANIZACION
- SECRETARIA DE RELACIONES
- SECRETARIA DE ACCION Y PREVISION SOCIAL
- SECRETARIA DE EDUCACION Y COMUNICACION SOCIAL
- SECRETARIA DE FINANZAS
- SECRETARIA DE ESTADISTICA Y PROMOCION SINDICAL

COMISION NACIONAL DE JUSTICIA

La estructura sindical del SITATyR está compuesta por 33 Secciones distribuidas en el Distrito Federal y en el interior de la República, 8 Delegaciones y 5 Comisiones Nacionales. Para integrar una sección del sindicato se requiere de mínimo quince trabajadores que laboren en un mismo centro de trabajo o que presten sus servicios en dos o más empresas ubicadas en una o más entidades federativas. Las delegaciones están constituidas por menos de quince

trabajadores. Las secciones y delegaciones no tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto tampoco gozan de autonomía.

Los órganos de gobierno del SITATyR están constituidos de la siguiente manera:

CONGRESO NACIONAL

SECCIONES

DELEGACIONES

CONSEJO NACIONAL

COMISIONES NACIONALES

-SECRETARIO GENERAL

-SECRETARIO DEL INTERIOR

-SECRETARIO DEL EXTERIOR

COMITE NACIONAL

-SECRETARIO DE TRABAJO Y

CONFLICTOS

-SECRETARIO TESORERO

-SECRETARIO DE ACTAS

-HONOR Y JUSTICIA

-HACIENDA

COMISIONES NACIONALES

-SEGURO MUTUALISTA POR DEFUNCION

-FOMENTO DEPORTIVO

-CAPACITACION ARTISTICO Y CULTURAL

ASAMBLEAS SECCIONALES

COMITE EJECUTIVO SECCIONAL

En ambas organizaciones, el Congreso Nacional es el órgano supremo del sindicato, este se constituye con los representantes de las secciones locales y regionales, en el caso del STIRT y por secciones, delegaciones y comisiones en el SITATyR. Este se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cada vez que se requiera. Entre sus facultades exclusivas están la de modificar los estatutos sindicales y elegir a los miembros del comité nacional y a la o las comisiones nacionales.

En los estatutos del STIRT, se señala que la Asamblea Nacional sustituye en autoridad al Congreso en ausencia de éste. La Asamblea deberá reunirse ordinariamente cada dos años, excepto cuando se lleve a cabo el Congreso, y extraordinariamente cuando sea necesario.

Para el SITATyR, el segundo órgano de gobierno que sustituye en autoridad al Congreso es el Consejo Nacional, sin embargo, aquí existen diferencias con el STIRT, pues de alguna manera, el SITATyR da mayor importancia a la reunión de sus miembros. De acuerdo con sus estatutos, se establece que la Asamblea del Consejo deberá reunirse cada seis meses, norma que de alguna manera se ha cumplido pues hasta agosto de 1989, el SITATyR había celebrado 26 Asambleas de Consejo Ordinarias; 5 Congresos Ordinarios, 3 Congresos Extraordinarios y 2 Plenarias; aproximadamente dos reuniones por año.

Sin embargo, en lo que se refiere a las asambleas ordinarias de las secciones, el STIRT establece que éstas deben celebrarse una vez al mes; y el SITATyR señala que las asambleas se celebrarán cada tres meses. Las secciones y delegaciones en los dos sindicatos no

gozan de autonomía y sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional. Sin embargo, a pesar de lo que dicen los estatutos, no existe una actividad sindical muy frecuente en los organismos de base, pues en opinión de trabajadores sindicalizados de ambas organizaciones, son escasas las asambleas en los centros de trabajo.

Otra diferencia entre ambas agrupaciones es la que se refiere a la integración de su Comité Nacional; en ambas, éste es la autoridad permanente del sindicato. Para el STIRT, el Comité Nacional está constituido por ocho secretarías como se muestra en el esquema anterior. Mientras que el SITATyR declara tener dos órganos de autoridad permanente: el Comité Nacional y las Comisiones Nacionales. Esos órganos sindicales están integrados por siete Secretarías y cinco Comisiones Nacionales. En general, de acuerdo con las funciones que se declaran en los estatutos de ambos sindicatos, en las dos agrupaciones, los órganos permanentes llevan a cabo funciones similares.

Un hecho importante de destacar es que en los documentos del SITATyR no se reconoce autonomía alguna a la Comisión de Honor y Justicia, atributo que sí es reconocido por el STIRT al establecer que: "La Comisión Nacional de Justicia es un tribunal autónomo, constituido para conocer y juzgar los casos de queja que se presenten en contra de miembros del sindicato, en lo individual, agrupaciones o dirigentes de Sindicato, por la falta de cumplimiento a las disposiciones estatutarias y por incurrir en faltas de orden sindical especificadas en los estatutos".(3) Esta observación resulta importante, porque la existencia de un organismo facultado para juzgar las faltas de los afiliados o de los miembros del Comité

Nacional, debiera tener cierta independencia de los órganos de gobierno para garantizar libertad e imparcialidad en sus juicios. En cambio, en los estatutos del SITATyR sólo se señala que la Comisión Nacional de Honor y Justicia tiene la obligación de: "Conocer y dictaminar sobre acusaciones que se presenten en contra de los socios del Sindicato en la forma establecida en el artículo 76 fracción IV" que dice: "Suspensión hasta de 8 días cuando se trate de reincidentes, siempre y cuando esta sanción se encuentre prevista en el Reglamento Interior de Trabajo que rija en las empresas en las cuales el Sindicato sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Administrador del Contrato Ley de la industria".

Sin duda, es en los estatutos donde se materializan las reglas y los principios que hacen a un sindicato democrático o no. A pesar de que en ocasiones, existe una gran distancia entre lo que dicen los estatutos y lo que se lleva a cabo en la vida cotidiana de una organización, cuando al menos en los estatutos quedan establecidas ciertas normas que posibilitan una mayor participación de los trabajadores, esto es ya un primer paso, que de acuerdo con el interés y fuerza de los trabajadores de una organización, les permitiría no sólo exigir el cumplimiento de sus reglamentos, sino que tendrían la posibilidad de orientar el rumbo de sus organizaciones hacia una vida más democrática.

Sin embargo, este no es el caso de los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión. Se trata de sindicatos nacionales de industria, que centralizan el trabajo y las decisiones en el Comité Nacional. Las secciones no gozan de real autonomía para decidir sobre el quehacer sindical en sus lugares de trabajo. Por

otra parte, tampoco existe autonomía política por parte de los sindicatos con respecto a la Central de Trabajadores de México, a la que están incorporados. En los estatutos del STIRT, casi en todos sus capítulos se hace énfasis en el hecho de que esta organización sigue y difunde los principios de la CTM. Por ejemplo, en el artículo 60, se establece que las secciones locales y regionales tendrán la obligación de "militar en las Federaciones de la CTM, acatar su disciplina y tratar con ellos los asuntos de su competencia". En otro artículo se señala que el secretario de organización y promoción deberá "cuidar la militancia activa de los miembros de la sección, dentro de la CTM"; también se le obliga a responsabilizarse "de la participación de los miembros de la sección en los actos sindicales, sociales y políticos convocados por la CTM y por los órganos de gobierno del Sindicato." (artíc. 70 fracción II y VI). De este modo, el STIRT compromete desde sus estatutos a los trabajadores, a su filiación política y su dependencia con la Confederación de Trabajadores de México y en sí con los órganos del gobierno federal.

si bien de manera general hemos descrito los estatutos de estas organizaciones, es importante señalar también que existen otras prácticas, llamémosles informales, que son facilitadas por la estructura vertical de los sindicatos, como son la cooperación que hacen los trabajadores para el festejo y los regalos a Don Fidel Velázquez el día de su cumpleaños, o el apoyo al Partido Revolucionario Institucional cuando éste lo requiere.

En este aspecto, en sus estatutos, el SITATyR no es tan reiterativo, 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. Pero si bien en sus normas escritas el SITATyR, no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM; en la práctica, sobre todo durante el período de Gonzalo Castellot como secretario, en sus discursos y sus informes éste solía hacer patente su apoyo incondicional a don Fidel Velázquez y su militancia en el PRI.

En este sentido, es revelador uno de sus discursos durante la celebración de uno de sus Consejos Nacionales, en septiembre de 1981 y eran tiempos de campaña electoral pues se acercaba el cambio de gobierno federal: "Fundamentalmente es en las campañas políticas de carácter nacional, donde la participación de Radio y Televisión, tiene particular interés, pues el más reducido mítin político o mesa de trabajo, se transforman en masiva ocasión de comunicar los más variados mensajes, dado que los micrófonos y las cámaras llevan por el aire, voces e imágenes, aplausos y ovaciones, ideas y proyectos que constituyen la base de una batalla política desarrollada en buena lid.

Es por ello que debemos estar preparados para participar en la lucha política, primero como ciudadanos acudiendo a las urnas y como trabajadores, llevando a los más alejados y pequeños núcleos de población, a través de la superficie nacional, la orientación que consolide el prestigio de nuestro Partido Revolucionario Institucional, que convenza a quien tenga duda, de que es más importante vivir dentro de un sistema institucional que garantice la

paz y la libertad, que dar oídos a doctrinas extrañas a nuestra realidad y cuya única finalidad es la de deformar las mentes jóvenes de los países de América, sembrando en ellas principios e ideologías que pertenecen a idiosincrasias ajenas a las nuestras y definitivamente contrarias al modo de pensar y actuar del mexicano." (4)

No parece existir en estas organizaciones un verdadero interés por una actividad sindical más democrática ni por parte de los dirigentes ni 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.

A pesar de que el STIRT reconoce en sus estatutos la facultad y obligación del secretario de educación y propaganda de promover y asumir la dirección de un boletín informativo; así como promover en los medios informativos (radio televisión y prensa) la inclusión de noticias relacionadas con la organización (artículo 72, fracción VII y VIII); en la realidad este precepto no se cumple. Prevalece entre el gremio de los medios más importantes de difusión masiva una manifiesta apatía por participar en la radio y la televisión donde laboran o por tener un órgano de información propio. No cuentan ni siquiera con algún medio de comunicación interna. El SITATyR ni siquiera en sus estatutos ha mostrado esta inquietud.

El Contrato-ley concede a los sindicatos el derecho a transmitir por radio y televisión máximo 8 boletines sindicales diarios con una duración no mayor de 30 segundos que no serán acumulables. Pero, por lo regular, estos espacios no son utilizados, únicamente cuando va a celebrarse alguna reunión nacional, se anuncia la fecha y el lugar donde ésta se llevará a cabo.

Resulta lamentable que hayan sido otras organizaciones laborales, ajenas a la comunicación, las que hayan comprendido la importancia de contar con un espacio en los medios de difusión masiva, y que incluso se hayan manifestado por el interés de crear hasta un canal de televisión para los trabajadores.

En los últimos años, han existido algunos intentos, que por desgracia no han tenido continuidad, de diversas organizaciones laborales y políticas por reorientar la comunicación colectiva que predomina en nuestro país. El Congreso del Trabajo, la CTM y sindicatos como los de telefonistas, pilotos aviadores y universitarios han procurado articular proyectos tanto para propiciar una comunicación de masas distinta en los actuales medios oficiales y privados como para mejorar el desempeño de sus propios medios de difusión. Estas proposiciones han planteado desde la nacionalización de la radio y la televisión hasta la concesión de un canal para el movimiento obrero. Sin dejar de lado proyectos más específicos como el de la CTM para crear la empresa: "Comunicación Obrera Cuauhtémoc" con el fin de proporcionar a sus agremiados servicios de medios y de información. Sin embargo, es penoso resaltar que hasta ahora no hayan sido fundamentalmente los trabajadores de la radio y la

televisión los que se hayan interesado en tener propuestas al respecto.

TIPO DE CONTRATACION, SALARIOS Y PRESTACIONES

El 26 de agosto de 1975 se publicó en el Diario Oficial y en los principales periódicos del país la convocatoria para la convención del Contrato-Ley para la industria de la radio y la televisión. Meses después, el STIRT y el SITATyR participaron en la concreción de este Contrato. En opinión de algunos investigadores, la celebración del Contrato-ley para la industria de radio y televisión era para el Estado una posibilidad de control -ahora en el aspecto laboral- en la empresa privada de televisión:

"La vía legal se presentó como propicia para regular no el contenido de los medios ni su trayectoria comercial, sino el funcionamiento del régimen de concesiones, de manera que las transmisiones gubernamentales lograrán la misma aceptación que las de los industriales". (5)

Es importante mencionar que el Contrato Ley se originó en un contexto en el cual el Estado buscaba influir en la industria de la comunicación y difundir sus propios mensajes. Pero si bien en ese sexenio se logró crear una importante infraestructura para el desarrollo de la televisión estatal, no se consiguió contrarrestar el crecimiento de la empresa privada de televisión, que en 1972, al fusionarse Televisión Independiente de México con Telesistema

Mexicano y conformar así Televisa, S.A., se convirtió en el consorcio más importante de América Latina.

De acuerdo con el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato -Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Indica también que sólo pueden solicitar la celebración de un contrato de este tipo los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la rama industrial.

Para 1975, el STIRT contaba con 5 mil 291 afiliados y el SITATyR con 2 mil 314. Ninguno de los dos representaba por sí solo a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. De ahí que fue necesario que las dos organizaciones solicitaran, en coalición, que se llevara a cabo la convención para la celebración del Contrato-Ley, mismo que entró en vigor en enero de 1976.

Sobre de quién fue la iniciativa para llevar a cabo este Contrato ha habido mucha controversia. Los dirigentes de ambos sindicatos -Netzahualcóyotl de la Vega, secretario general del STIRT y Gonzálo Castellot, hasta hace algunos años secretario general del SITATyR- han afirmado haber sido ellos quienes unificadamente decidieron solicitar y estructurar este contrato.

Sin embargo, hay quien considera que "la iniciativa para el establecimiento del Contrato-ley proviene del mismo gobierno, aunque formalmente fueron dos sindicatos quienes lo solicitaron". (6)

Entre los propios directivos del SITATyR existe discrepancia sobre este asunto. La versión de Angel Alvarez Ibarra, actual secretario del SITATyR, es distinta a la de Castellot; él opina que fue casi algo obligado el que se hiciera el Contrato Ley: "éste nace porque a Fidel Velazque, Rafael Camacho Guzmán, que en ese tiempo era el secretario general del STIRT, le hace creer que ellos tienen la fuerza más grande en la industria.(...) Cuando se integra este contrato se dan cuenta ellos que no son la mayoría absoluta como pensaban, tenían una piedra en el zapato que éramos nosotros. (...) En ese tiempo, Camacho Guzmán buscaba la senaduría y la consigue porque él está muy metido en la CTM y en el ámbito político, y por eso se hace el Contrato-ley". (7)

En su momento, pareció que el Contrato-ley, sería una estrategia para que el Estado tuviera una vía de participación en una industria en la que durante muchos años no había logrado regular ni incidir en ella. En su estudio sobre: "Los medios de comunicación masiva y la reforma administrativa de José López Portillo", la investigadora Fátima Fernández, llegó a plantear que el Contrato -ley se presentaba como una arma de dos filos: "Saldrá beneficiado con estas nuevas condiciones laborales aquel sector a quien la central obrera más fuerte del país decida privilegiar. Es decir, si Fidel Velázquez considera oportuno apoyar -vía Rafael Camacho Guzmán, líder del STIRT- al sector privado, como ya lo ha hecho, el contrato ley se presenta como un instrumento de control más rígido para los trabajadores y como una garantía para los industriales. Pero si, por el contrario, decide favorecer al gobierno en turno, basta con que señale cualquier violación al contrato para que el peso de la ley

recaiga sobre los industriales con más fuerza que si hubieran transgredido un contrato colectivo común". (8)

Una de las causas de la enconada rivalidad que existe entre el STIRT y el SITATyR, ha sido, el hecho, de que en su momento, el Contrato-ley fortaleció políticamente al STIRT, lo que le permitió a sus dirigentes escalar en el poder federal y el apoyo de la CTM para lograr mejores posiciones con respecto al otro sindicato, lo que le permitieron crecer y aglutinar más miembros a sus filas. Sin embargo esta situación parece haber ido cambiando en los últimos años, pues el SITATyR ha ido ganando fuerza conforme ha ido creciendo la propia Televisa.

A pesar de que los dirigentes de ambos sindicatos han desarrollado cargos políticos, Gonzalo Castellot, nunca tuvo el peso político que tuvo Camacho Guzmán, quien fue senador y después gobernador del estado de Querétaro, ni aún del actual secretario general del STIRT, Netzahualcoyotl de la Vega, quien ha sido diputado y senador.

*Rafael Camacho Guzmán había sido fundador del STIRT y en ese entonces ocupaba el cargo de secretario general.

En la convocatoria que publicó el Diario Oficial se especificaba que el establecimiento de este contrato "beneficia a los trabajadores

igualándolos en las mejores conquistas de las contrataciones colectivas, y a los patrones, evitándoles competencias desleales fundadas en notorias diferencias de las condiciones de trabajo". (9)

En efecto, la firma del Contrato-ley representó 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.

Sin embargo, la realidad ha sido otra, no sólo siguen existiendo diferencias y rivalidades entre ambos sindicatos, sino que después de catorce años aún no se ha logrado la equidad en las condiciones laborales para los trabajadores de la industria.

En general, los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión, sujetos a este contrato, reciben las prestaciones que marca la ley: seguro médico, seguro contra fallecimiento y accidente, vacaciones, pensión de jubilación, aguinaldo, reparto de utilidades y ropa de trabajo, entre otras. Pero en el mismo contrato se establecen diferencias entre los sindicatos que participan en la revisión del Contrato-ley. Por ejemplo, en lo que se refiere a la pensión por jubilación, el monto de ésta es más alta para los trabajadores del STIRT que para los del SITATyR. Los primeros tienen derecho a recibir quince días de salario por cuota diaria, por cada año de servicio, cuando tengan nueve años de antigüedad o más; los segundos sólo catorce días, con las mismas condiciones. Durante muchos años existieron también diferencias en lo que se refiere al aguinaldo, los del STIRT recibían veinticinco días y los del SITATyR y SIEMARM, dadas "las condiciones particulares de contratación superior" recibían un aguinaldo en base a veintitrés días (1986).

Para 1990 se había logrado igualar a veintisiete días para todos los sindicatos, pero el SITATyR seguía teniendo condiciones de contratación superior. Con respecto al seguro de vida, con los agremiados del SITATyR, SIEMARM y STRTV el patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio una póliza de seguro de vida colectiva, cuya suma asegurada será de cinco millones de pesos en caso de muerte natural y de diez millones en caso de muerte accidental, para lo cual la empresa asume íntegramente la prima que resulte. En cambio los afiliados al STIRT tienen derecho a la misma prestación, pero el trabajador debe aportar una cantidad semestral.

Independientemente del Contrato-ley, el SITATyR tiene pactados convenios de cláusulas superiores con cada empresa con la que mantiene relaciones laborales. Eso hace que sean distintas sus prestaciones y que cuenten incluso con salarios más elevados. Pero también es un motivo de desigualdad entre los propios miembros del mismo sindicato, pues no todas las empresas aceptan pactar las mismas condiciones.

Por otra parte, el SITATyR mantiene relaciones laborales con empresas que no están sujetas al Contrato-ley como son Televisión por Cable, Protele, Fundación Cultural Televisa, Sistemas de televisión de señal restringida y disqueras entre otras. Estos trabajadores tienen otro tipo de prestaciones de acuerdo con el contrato colectivo que el Sindicato tiene con cada empresa.

En lo que se refiere a los salarios, los líderes del SITATyR siempre han reiterado que sus trabajadores reciben salarios, hasta de un 30 por ciento más altos a los que establece el Contrato-ley.

En diversas ocasiones el actual secretario general del SITATyR, Angel Alvarez Ibarra, ha expresado su disgusto por la existencia del Contrato-ley y ha afirmado: "Nosotros tenemos prestaciones superiores. El Contrato-ley estipula que debe regular las condiciones de todos los trabajadores de la industria; sin embargo, el Contrato-ley para nosotros ha servido de freno, pues estamos esperando que otros sindicatos de la industria nos puedan alcanzar".(10). Por otra parte, afirma: "A nosotros el Contrato-ley nos perjudicó bastante, estamos por renunciar a él. (...) Lesiona a los trabajadores porque hay patronos que pueden dar más, por ejemplo, la televisión no tiene ninguna comparación con la radio.(...) En la televisión tenemos ropa de trabajo, una serie de cosas que en radio no lo quieren dar porque no tienen capacidad para darlo. Entonces a nosotros como trabajadores de una industria nos lesiona, como trabajadores de otra industria nos puede beneficiar; pero no nos beneficia porque tampoco lo dan. Yo creo que lo ideal es que cada quien tenga su contrato.(...) Es injusto para los patronos porque los obligan a dar cosas que no tienen y que constantemente los están emplazando. Para Televisa dar 27 días de aguinaldo no representa nada, pero a lo mejor para la estación de Pochutla, pues representa el cien por ciento de sus ingresos. Por eso es que queremos decirle al Presidente que no vamos a concurrir ya más al contrato-ley, que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga. Le repito, si nosotros dejamos trabajar en un plan tranquilo y profesional a las empresas pues van a crecer, ahí esta la prueba con Televisa, es un monstruo, pero tenemos las mejores prestaciones

de la industria, el STIRT no nos llega ni a la mugre de los zapatos."(11)

En efecto, el Contrato-ley no ha resuelto las diferencias y rivalidades entre los sindicatos; tampoco ha logrado igualar las condiciones de trabajo para los empleados de la radio y la televisión y muchas veces ha servido de pretexto a los patrones para no otorgar más que el mínimo que señala el Contrato. Sin embargo, la igualdad y mejora de estas condiciones tampoco estarían garantizadas por el hecho de que se desapareciera el Contrato-ley. Por el contrario, los trabajadores estarían en condiciones todavía más desventajosas. Como se puede apreciar en las palabras del líder del SITATyR, citadas anteriormente, el énfasis de su preocupación parece estar más orientado a salvaguardar los intereses de los empresarios: -"que se le de el trato a cada empresa de acuerdo al nivel económico que tenga"-, que a luchar porque cada vez más trabajadores de la industria disfruten de las prestaciones más altas de la industria o al menos de las mínimas que establece el Contrato-ley; pues este les da la posibilidad de exigir ciertas garantías, pero sin él, el Sindicato pactaría independientemente con cada empresa, lo que tal vez beneficiaría a los que laboran en empresas más grandes, pero a otros los perjudicaría; en Televisa tendrían prestaciones muy distintas a los que laboran en alguna estación en el Estado de Oaxaca. De hecho, esta situación se da actualmente en la industria, pues como lo reconoce el mismo secretario del SITATyR, los empresarios muchas veces no cumplen ni con lo establecido por el Contrato y ya existen condiciones distintas entre los propios agremiados del SITATyR.

Si bien es cierto que los trabajadores afiliados al SITATyR tienen en general mejores prestaciones que el resto de los trabajadores sindicalizados de la industria, estas no han sido el resultado de una intensa lucha sindical, sino que más bien parece ser la gratificación que las empresas, básicamente Televisa, otorga al servilismo y la complicidad de su Sindicato. En sus discursos, los dirigentes del SITATyR muestran sus logros no como respuesta a su esfuerzo y como lo justo a su trabajo, sino como el favor que la buena voluntad del patrón les concede. Suelen manifestar un desmesurado agradecimiento a los empresarios.

También el STIRT, independientemente del Contrato-ley, establece contratos singulares con las características de cada empresa con las que tienen convenio laboral. Esta organización no cuenta con estipulaciones de cláusulas superiores como es el caso del SITATyR, pero también prevalecen diferencias laborales dentro de la misma organización para sus agremiados.

Por otra parte, tanto el STIRT como el SITATyR, y en general las otras agrupaciones del gremio, han limitado su actividad sindical a la negociación de las condiciones laborales más inmediatas. Los trabajadores de los medios no se han caracterizado por posiciones avanzadas dentro del movimiento obrero o por tener una fuerza más sólida en la lucha por mejores reivindicaciones para el gremio, o por una mayor participación en sus fuentes laborales.

Sin duda, 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. Por ejemplo, la unión de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión a través del Contrato Ley podría llegar a representar beneficios económicos y sociales en favor del gremio. La unión de estos asalariados en la demanda de mejores condiciones laborales, así como en la búsqueda de espacios democráticos para la participación y la expresión de las organizaciones sindicales, sería una influencia fundamental para el desarrollo de la televisión y la radio mexicanas.

N O T A S

1. Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José: "El sindicalismo mexicano: aspectos organizativos" en Cuadernos Políticos No. 7, Ed. FEA, México, p.36.
2. Woldenberg, José y Giménez Cacho Luis: "Los estatutos sindicales" en Organización y sindicalización: Colección El Obrero Mexicano, Tomo III, Ed. Siglo XXI, México, D.F. 1985. p.211.
3. BITRT: Estatutos, Abril 1986. p. 29.
4. Memorias del XIII Consejo Nacional Ordinario del BITATYR, La Paz, B.C. septiembre 1981. p. 23.
5. Fernández, Fátima: "Los medios de información masiva y la Reforma Administrativa de José López Portillo", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No. 86-87 p. 211.
6. Ibid. p. 209.
7. Declaración del Secretario General del BITATYR, en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.
8. Fernández, Fátima: op. cit. p. 211.
9. Diario Oficial: Convocatoria para la celebración del Contrato-ley para la industria de la Radio y la Televisión, septiembre 1973, p. 169.
10. Conferencia presentada por el Sr. Angel Alvarez Ibarra, durante el ciclo de mesas redondas sobre "Los trabajadores de la comunicación en México", mayo 1987. UAM-X.
11. Declaración del Secretario General del BITATYR en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.