

5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y GOBIERNO SINDICAL

Gran parte de la vida sindical de una agrupación está definida por su estructura interna, por las relaciones entre sus órganos de gobierno y la 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 analizar la actividad cotidiana de los sindicatos a partir únicamente de los estatutos, el estudio de esas normas nos da un panorama de la concepción política e ideológica de las organizaciones y constituye un primer referente para conocerlas mejor. A propósito de las normas que rigen a las agrupaciones gremiales se ha dicho que: "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".¹

Cuando se trata de grandes sindicatos nacionales de industria, como es el caso del STIRT y el SITATYR, el estudio de los estatutos es una tarea compleja, pero indispensable, para entender cómo definen sus relaciones de poder, cómo se articulan sus estructuras,

¹Woldenberg, José y Giménez Cacho, Luis. "Los estatutos sindicales", en *El obrero mexicano, tomo III. Organización y sindicalización*, México, Siglo XXI Editores, 1985, p. 211.

cómo son las relaciones cotidianas al interior del sindicato, y al exterior con otros sectores de la sociedad, y cuál es la ideología que se expresa explícita o implícitamente en sus principios manifestados.

En ese sentido, 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. Están además las secciones regionales 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 carecen de autonomía.

Los órganos de gobierno del STIRT presentan las siguientes jerarquías:

Congreso Nacional

Secciones locales y regionales

Asamblea Nacional

Secretaría General

Secretaría del Trabajo

Secretaría de Organización

Comité Nacional

Secretaría de Relaciones

Secretaría de Acción y Previsión Social

Secretaría de Educación y Comunicación Social

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Estadística y Promoción Social

**Comisión Nacional
de Justicia**

Por su parte, la estructura sindical del SITATYR descansa en 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. Los estatutos señalan que las secciones y delegaciones no tienen personalidad jurídica propia. Pero además, las atribuciones del comité nacional implican tal concentración que ni secciones, ni delegaciones, tienen autonomía para negociar el establecimiento de sus condiciones laborales. En cada sección los afiliados eligen un comité local que es encabezado por un secretario general.

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

Congreso Nacional	Secciones
Consejo Nacional	Delegaciones Comisiones Nacionales
Comité Nacional	Secretario general Secretario del Interior Secretario del Exterior Secretario de Trabajo y Conflictos Secretario Tesorero Secretario de actas
Comisiones Nacionales	Honor y justicia Hacienda Seguro mutualista por defunción Fomento deportivo Capacitación artística y cultural
Asambleas Seccionales	
Comité Ejecutivo Seccional	

En ambas organizaciones el Congreso Nacional es el órgano supremo del sindicato y se constituye con los representantes de las secciones locales y regionales, en el caso del STIRT, y de las secciones, delegaciones y comisiones, en el del SITATYR. El Congreso se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cada vez que se requiera. Entre sus facultades exclusivas está 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. 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; es decir, aproximadamente dos reuniones por año.

En lo que se refiere a las asambleas ordinarias de las secciones, el STIRT establece que éstas deben celebrarse una vez al mes; por su parte, el SITATYR señala que las asambleas se celebrarán cada tres meses. En ambos sindicatos, los estatutos no confieren a las secciones y delegaciones personalidad jurídica propia y éstas no gozan de autonomía, sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional. A pesar de lo que los estatutos indican respecto a las reuniones de los trabajadores en sus secciones, en la práctica no parece existir una actividad sindical muy frecuente en los organismos de base, pues en opinión de trabajadores sindicalizados de

las dos organizaciones, las asambleas en los centros de trabajo son escasas.

Otra diferencia que existe entre ambas agrupaciones es la que se refiere a la integración de su Comité Nacional; en ambas éste es la autoridad permanente del sindicato. En el STIRT el Comité Nacional está constituido por ocho secretarías, como se muestra en el esquema anterior. En tanto, 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, los órganos permanentes llevan a cabo funciones similares.

Un hecho importante a destacar es que en los documentos del SITATYR no se reconoce autonomía alguna a la Comisión de Honor y Justicia, atributo que, al menos en los documentos, 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".² Esta observación resulta importante porque el organismo facultado para juzgar las faltas de los agremiados o de los miembros del Comité Nacional debería 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

² STIRT. *Estatutos*, abril de 1986, p. 29.

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”.³

En los dos sindicatos es la Asamblea del Congreso Nacional la que elige a los integrantes de la Comisión Nacional de Honor y Justicia.

Sin duda, es en los estatutos donde se definen 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, al menos en los estatutos quedan establecidas ciertas normas que hacen factible 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 permitirá no sólo exigir el cumplimiento de sus reglamentos, sino también tener la posibilidad de orientar el rumbo de sus organizaciones hacia una vida más democrática.

Ese no es el caso de los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión ya que las agrupaciones a las que están agremiados son sindicatos nacionales de industria que centralizan el trabajo y las decisiones en el Comité Nacional. Las secciones no gozan de autonomía real 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 casi todos los capítulos de los estatutos del STIRT se hace especial énfasis en el hecho de que esta organización deberá seguir y difundir 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

³SITATYR. *Estatutos*, febrero de 1989, pp. 17 y 25.

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" (art. 70 fracción II y VI). De ese modo el STIRT, según sus estatutos, compromete a sus afiliados con la Central de la que forma parte. Ésta, a su vez, sostiene posiciones habitualmente cercanas, si no es que idénticas, a las del gobierno federal. En el capítulo XII, que habla sobre las obligaciones y derechos de los agremiados, el STIRT establece en la fracción III que es obligación de los agremiados: "Cumplir con sus deberes ciudadanos, actuando de conformidad con el ideario de la revolución, afiliándose al partido político a que pertenezca la Confederación de Trabajadores de México".⁴

El STIRT tampoco permite que haya corrientes ideológicas distintas o simplemente posiciones diferentes a las establecidas por el gobierno sindical. Esa práctica, que es característica de sindicatos democráticos con una vida interna plural, queda limitada en los estatutos del STIRT. En el mismo capítulo al que anteriormente hacíamos referencia se establecen como otras obligaciones de los agremiados las siguientes: Fracción VI: "Guardar y hacer guardar lealtad al Sindicato, no permitiendo la intromisión de doctrinas extrañas que minen la disciplina e integridad del mismo". Fracción VIII: "No militar o colaborar en sociedades, asociaciones o grupos contrarios al sindicalismo revolucionario". Fracción IX: "Combatir toda tendencia que afecte al Sindicato y a sus agremiados".

Lo anterior se ha traducido en la adhesión incondicional del sindicato no sólo a las decisiones de la Confederación de Trabajadores de México, a la cooperación para el festejo y los regalos de

⁴ STIRT. *Op. cit.*

cumpleaños de don Fidel Velázquez, sino también en el apoyo al PRI.

En esos aspectos, al menos en sus estatutos, el SITATYR no ha sido 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. Si bien en sus normas escritas este sindicato no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM, en la práctica sí lo ha sido; sobre todo durante el período de Gonzalo Castellot como secretario, el cual en sus discursos e informes solía hacer patente su apoyo incondicional a Fidel Velázquez, así como su militancia en el PRI.

Es revelador en ese sentido uno de los discursos que Castellot expresó, en tiempos de campaña electoral, durante la celebración de uno de los Consejos Nacionales, en septiembre de 1981, 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".⁵

En realidad, en las organizaciones que venimos analizando no parece existir un verdadero interés por impulsar una actividad sindical más competitiva internamente, ni siquiera por llevar al sindicalismo la pluralidad que ya existe en otros espacios de la vida pública mexicana, 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 como: asambleas constantes; órganos de difusión como periódicos sindicales, murales o boletines; acceso a otros medios de comunicación que permitan 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 de promover en los medios informativos (radio, televisión y prensa) la inclusión de noticias relacionadas con la organización (artículo 72, fracción VII y VIII), en realidad este precepto no se cumple. Entre los trabajadores de los más importantes medios de difusión masiva prevalece una manifiesta apatía por participar en la radio y la televisión donde laboran o por tener un órgano de información propio. No cuentan, tampoco, con algún medio de comunicación interna. El SITATYR no ha mostrado esta inquietud ni siquiera en sus estatutos.

Si bien el Contrato-ley concede a los sindicatos el derecho de transmitir por radio y televisión un máximo de 8 boletines sindicales diarios, con una duración no mayor de 30 segundos que no serán

⁵SITATYR. *Memorial del XIII Consejo Nacional Ordinario*, La Paz, B. C., septiembre de 1981, p. 23.

acumulables, por lo regular estos espacios no son utilizados, excepto cuando se va a llevar a cabo alguna reunión nacional; entonces se transmiten algunos *spots* en los que se anuncia la fecha y el lugar donde se realizará ésta.

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

En los últimos años han existido algunos intentos por parte de diversas organizaciones laborales y políticas, que por desgracia no han tenido continuidad, 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 medios oficiales y privados actuales, como para mejorar el desempeño de sus propios medios de difusión. En esas proposiciones se ha planteado desde la nacionalización de la radio y la televisión hasta la concesión de un canal para el movimiento obrero. Además, se han conocido proyectos más específicos, como el que alguna vez formuló la CTM para crear la empresa Comunicación Obrera Cuauhtémoc, con el fin de proporcionar a los agremiados servicios de medios y de información. Es penoso resaltar que hasta ahora no hayan sido fundamentalmente los trabajadores de la radio y la televisión los que se han interesado en elaborar propuestas al respecto.

6. TIPO DE CONTRATACIÓN, CONDICIONES LABORALES Y PRESTACIONES

El 26 de agosto de 1975, días antes de celebrarse el quinto informe de gobierno de Luis Echeverría Álvarez, en el Diario Oficial y en los principales periódicos del país se publicó la convocatoria para la convención del Contrato-ley de la industria de la radio y la televisión. Meses después, el STIRT y el SITATYR participaron en la definición de ese contrato. En opinión de algunos investigadores, la celebración del Contrato-ley de la industria de la radio y televisión representaba para el Estado una posibilidad para controlar —ahora en el aspecto laboral— a 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”.¹

Es importante mencionar que el Contrato-ley se originó en un contexto en el cual el Estado mexicano buscaba influir en la industria de la comunicación y difundir sus propios mensajes. Fue precisamente en el sexenio del presidente Luis Echeverría Álvarez cuando el gobierno decidió que el Estado debía hacer que se cumpliera la ley, así como tener un canal propio de televisión y contar con varias estaciones de radio. 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

¹ Fernández Christlieb, Fátima. “Los medios de difusión y la reforma administrativa de 1976”, en *Los Medios de difusión masiva en México*, México, Juan Pablos, 1982, p. 186.

de televisión, la cual en 1972, al fusionarse Televisión Independiente de México con Telesistema Mexicano y formar Televisa S.A., se convirtió en el consorcio más importante, en su ramo, en 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 las condiciones según las cuales deberá 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 de acuerdo con declaraciones de su propio secretario general, Rafael Camacho Guzmán, en ese tiempo tenían la titularidad de 564 contratos colectivos de 36 grupos de radio y televisión. El SITATYR contaba con 2 mil 314 afiliados. Ninguno de los dos representaba por sí solo a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; de ahí que fuese 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 1976.²

Ha existido gran controversia sobre de quién fue en realidad la iniciativa para llevar a cabo este Contrato. Los dirigentes de ambos sindicatos —Netzahualcóyotl de la Vega, actual secretario general del STIRT y Gonzalo Castellot, hasta hace algunos años secretario general del SITATYR— han afirmado que fueron 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”.³

² *Ibidem*, p. 185.

³ *Ibidem*.

Entre los propios directivos del SITATYR existe discrepancia sobre este asunto. La versión de Ángel Álvarez Ibarra, actual secretario general de ese sindicato, es distinta a la de Castellot; él opina que fue casi obligado que se hiciera el Contrato-ley: “éste nace porque a Fidel Velázquez, 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”.⁴

Por otro lado, en vísperas de la publicación de la convocatoria para el Contrato-ley, el 18 de agosto de 1975, el señor Rafael Camacho, líder del STIRT, acusó en una conferencia de prensa a funcionarios de Televisa (Emilio Azcárraga y Roberto Cañedo) de oponerse a la firma de este contrato y explicaba: “Pero lo que quizá pretende Televisa es que no exista ninguna intromisión de un sindicato revolucionario dentro de la empresa y no como el pasivo que ahora existe”.⁵

Desde luego que la firma del Contrato-ley no parecía ser resultado de la fuerte lucha presentada por parte de los sindicatos de la radio y la televisión; ni el STIRT ni el SITATYR se habían destacado como organizaciones combativas en la búsqueda de mejores condiciones para el gremio, más bien se distinguían por sus coincidencias con los dueños de los medios y con la burocracia política. Por otra parte, durante muchos años el Estado había dejado en manos de los concesionarios privados la explotación de los medios electrónicos. Cualquier cambio en la política de comunicación del Estado era una señal de alerta para los radiodifusores, acostumbrados

⁴Álvarez Ibarra, Ángel. Declaración hecha por el secretario general del SITATYR en una entrevista realizada por la autora en junio de 1990.

⁵Camacho Guzmán, Rafael, véase *Excélsior*, 18 de agosto de 1975.

a ejercer su poder en la orientación de esta industria. ¿Cuál era entonces el interés del STIRT, o del Estado, en promover la firma del Contrato-ley?

Frente a estos sucesos, el periodista Miguel Ángel Granados Chapa opinaba en la sección editorial de *Excelsior*: “Propone el Contrato-Ley el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión.

“No es ni de lejos, un gremio revolucionario. Su líder se ha mantenido prolongados años en el poder, siempre en identificación simultánea con las posiciones patronales y las del gobierno. Ahora, al parecer, ha tenido que optar en favor de éste, al convertirse en punta de lanza del movimiento en pos de nuevas condiciones laborales.

“Hay un evidente propósito político, auspiciado por el gobierno, en esta actitud sindical. Acaso enseñe una por ahora débil decisión de romper la gran tradición de servicio que el Estado ha prestado a los radiodifusores, cuando debiera existir la relación inversa, si se entiende que el Estado representa a la nación”.⁶

En efecto, en su momento pareció que el Contrato-ley era una estrategia para que el Estado tuviera una vía de participación en una industria a 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 Christlieb 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

⁶Granados Chapa, Miguel Ángel. “Más allá del Contrato”, en *Excelsior*, mayo 20 de 1975.

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”.⁷

Una de las causas de la enconada rivalidad que ha existido entre los dos sindicatos, fue precisamente el hecho de que la firma del Contrato-ley fortaleció políticamente al STIRT, lo que permitió a sus dirigentes escalar en el poder federal y contar con el apoyo de la CTM para lograr mejores posiciones con respecto al otro sindicato. Esto representó un mayor crecimiento en las estructuras del STIRT y le dio mayor influencia en el ámbito laboral y político. Sin embargo, en los últimos años la situación parece estar cambiando pues el SITATYR se ha ido fortaleciendo, si no políticamente, sí económicamente, pues se ha beneficiado de la expansión del consorcio Televisa. La membresía de este último sindicato ha crecido de manera importante, de la misma manera que han mejorado los salarios y prestaciones para sus agremiados. Y mientras más alto es el salario mayor es la cuota que un trabajador entrega al sindicato.

El Contrato-ley para la industria de radio y televisión

El Contrato-ley para la industria de la radio y la televisión se revisa cada dos años. A dicha revisión acuden los representantes de los sindicatos titulares y los representantes patronales de la industria. Allí se establecen las obligaciones y derechos de cada una de las partes y las disposiciones que habrán de regir a la industria de esa rama en toda la república.

En su artículo 12 este contrato establece que: “Sólo podrán trabajar al servicio de los patrones los miembros activos del Sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia,

⁷ Fernández Christlieb, Fátima. “Los medios de información masiva y la reforma administrativa de José López Portillo”, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, núm. 86-87, México, p. 211.

cuando el Patrón requiera los servicios de otros trabajadores deberá solicitarlos al Sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y éste se obliga a proporcionarlos en el término de setenta y dos horas, pasado el cual, el Patrón podrá contratarlos libremente, siempre que soliciten su ingreso al Sindicato y sean aceptados por éste. Se exceptúan de lo anterior, los puestos de confianza”.⁸

Tampoco quedan incluidos en este artículo los trabajadores, artistas y músicos que pertenezcan a otros sindicatos y que aún cuando laboren en la industria no están obligados al Contrato-ley, pues sus organizaciones tienen relación laboral con las empresas por medio de sus propios contratos colectivos.

El Contrato-ley clasifica a los trabajadores en cuatro categorías:

a) Trabajadores de base o de planta, que son los que prestan sus servicios a la empresa en forma permanente y por tiempo indeterminado.

b) Trabajadores eventuales o transitorios.

c) Por unidad de tiempo u obra determinada; y

d) Trabajadores de confianza, éstos no podrán formar parte del sindicato y las disposiciones del Contrato no les serán aplicables. Lo mismo sucederá cuando un trabajador sindicalizado desempeñe un cargo de confianza, éste dejará de pertenecer al sindicato.⁹

En el caso de que la empresa tenga que contratar a un trabajador por fuera del sindicato, tendrá que solicitar, de acuerdo con el artículo 53 del Contrato-ley, la autorización del propio sindicato y deberá descontar hasta el 12 por ciento del salario del trabajador contratado por concepto de desplazamiento. Esa cuota adicional se entregará al sindicato en cuestión.

Además de las disposiciones generales establecidas para los trabajadores de la industria de la radio y la televisión, el Contrato-

⁸ CIRT, SITATYR y STIRT. “Contrato-ley de la Industria de Radio y Televisión 1996”, edición facsimilar del *Diario Oficial de la Federación*, t. DIX, núm. 19, México, miércoles 28 de febrero de 1996, p. 11.

⁹ *Ibidem*, p. 11.

ley formula condiciones específicas para los trabajadores de la radio y para los de la televisión. En este sentido, en su artículo 87, anota que: "Las estaciones de radio que se establezcan a futuro en Territorio Nacional, desde el inicio de sus operaciones deberán contar por lo menos con una planta de trabajadores de base igual a la mínima existente en una estación en la misma banda y que opere en la zona en que se instale la nueva Radiodifusora".¹⁰

Este contrato reconoce para la radio 21 categorías en las plazas: locutor, relator de noticias, reportero, cronista, narrador, animador, operador de consola, operador grabador, operador de planta transmisora, oficial de mantenimiento, vigilante de planta, velador, programador discotecario, continuista (use o no computadora), oficinista, telefonista, recepcionista, cobrador, misceláneo, mozo y secretaria. Señala también que los locutores, operadores, grabadores, narradores, relatores de noticias, conductores de programas, animadores o reporteros que requiera el patrón para su empresa serán proporcionados invariablemente por el sindicato. Y en el caso en que una empresa tenga interés específico por otra persona que no sea del sindicato, sólo podrá efectuar una contratación transitoria y con el permiso del sindicato mismo.¹¹

En lo que se refiere a las disposiciones específicas para la televisión, el Contrato-ley define en su artículo 102 que: "Estarán sujetos al presente contrato los trabajadores que ejecuten labores en las Empresas o Establecimientos dedicados a la televisión que realicen actividades de grabación de sonido en alambres, cinta magnética o cualquier otro sistema y en la grabación de Video en todas sus formas conocidas o por conocer, doblaje de programas, sonido, fotografía, doblaje de películas y fotografía electromagnética, así como todo sistema o procedimiento que use ondas electromagnéticas o rayo láser y todo tipo de producción y elaboración de programas".

¹⁰ *Ibidem*, p. 23.

¹¹ *Ibidem*.

Asimismo establece que: "Los locutores, comentaristas y cronistas que intervengan en la grabación, filmación, doblaje y transmisión de programas vivos en televisión, serán siempre miembros del sindicato".¹²

En el medio televisivo se reconocen los siguientes tipos de labores: escenógrafo, utilero, electricista, filmovideotecarios, editores de noticieros, camarógrafos y ayudantes de mantenimiento (de camarógrafos, de iluminación, de microfonistas), maquillistas, peñadoras y trabajadoras de caracterización, personal de control maestro, operadores de audio, de video y de videocinta, asistentes de producción, coordinadores de piso, tornamesistas, microfonistas, telefonistas y recepcionistas, productores, directores y personal de intendencia.

Una de las ventajas que se difundieron ante la posibilidad de la firma del Contrato-ley fue la de terminar con la desigualdad que existía en las condiciones laborales de los asalariados de la industria. En el Diario Oficial en el que se publicó la convocatoria para dicho contrato se especificaba que éste: "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".¹³

En efecto, la firma del Contrato-ley representó la posibilidad de unificar, aunque fuera parcialmente, a los trabajadores de la industria y de homogeneizar las condiciones laborales de la radio y la televisión, tanto privada como estatal.

Sin embargo, en la práctica, la realidad ha sido otra. No sólo siguen existiendo diferencias y rivalidades entre ambos sindicatos, sino que, después de veinte años (1996), aún no se ha logrado la equidad en las condiciones laborales para los trabajadores de la industria.

¹² *Ibidem*, p. 25.

¹³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Convocatoria para la celebración de la convención del Contrato-ley de la rama industrial de la Radio y la Televisión*, Diario Oficial de la Federación, México, 26 de septiembre de 1975.

Independientemente del Contrato-ley, el SITATYR tiene pactados convenios de cláusulas superiores con algunas de las empresas con las que mantiene relaciones laborales. En 1990 tenía firmados 79 de esos convenios. Eso ha significado que sus prestaciones sean distintas y que cuenten incluso con salarios más elevados. Pero también ha sido motivo de desigualdad entre los 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. Los trabajadores que laboran en ellas tienen otro tipo de prestaciones, de acuerdo con el contrato colectivo que el sindicato tiene con cada empresa. En lo que se refiere a salarios, los líderes de este sindicato siempre han reiterado que sus trabajadores perciben remuneraciones hasta un 30 por ciento más altas en comparación con las que establece el Contrato-ley.

En diversas ocasiones Ángel Álvarez Ibarra, actual secretario general del SITATYR, 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".¹⁴ Por otra parte afirma: "A nosotros el Contrato-ley nos perjudicó bastante, estamos por renunciar a él [...] Lesiona a los trabajadores porque hay patrones 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

¹⁴ Álvarez Ibarra, Ángel. Ponencia presentada durante la "Reunión de los trabajadores de la comunicación en México", 28-29 de mayo de 1987, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

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 patrones 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”¹⁵

En efecto, el Contrato-ley no ha resuelto las diferencias y rivalidades entre los sindicatos; tampoco ha logrado igualar las condiciones de trabajo de los empleados de la industria 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 mejoría de esas condiciones laborales tampoco estarían garantizadas con el hecho de que desapareciera el Contrato-ley. Al contrario, los trabajadores estarían en condiciones todavía más desventajosas. Como se puede apreciar en las palabras del señor Ángel Álvarez, su preocupación parece estar más orientada 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 del ramo disfruten de las prestaciones más altas de la industria o, al menos, de las mínimas que establece el Contrato-ley.

¹⁵ Álvarez Ibarra, Ángel. Declaración hecha por..., *op. cit.*

El Contrato-ley le da a los trabajadores al menos 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 las corporaciones más grandes, pero a otros los perjudicaría. Así, en Televisa tendrían prestaciones muy distintas a las que, por ejemplo, tendrían los trabajadores que aún perteneciendo al mismo sindicato, 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 Álvarez Ibarra, los empresarios muchas veces no cumplen ni siquiera con lo establecido por el Contrato y existen condiciones distintas entre los propios agremiados del SITATYR.

Las empresas, básicamente Televisa, dan gran importancia a la confiabilidad que para ellas significa tener un sindicato fiel a los intereses de la corporación. Sin embargo, se trata de un sindicalismo capaz de supeditar las exigencias de los trabajadores a la cordialidad de una relación formalmente bilateral pero, en la práctica, supeditada a las decisiones de la empresa. Televisa, como patrón, cuando quiere ser paternalista se comporta con relativa displicencia, pero también puede ser dura e intransigente con los trabajadores que no se amoldan a su esquema laboral. Los dirigentes del SITATYR suelen ufanarse de ese estilo en su trato con la corporación del señor Azcárraga:

“Tenemos el orgullo, aun cuando no lo consideren así otras organizaciones obreras, de que en treinta años no hemos necesitado estallar una huelga. Siempre que hay revisión de contrato, se ha emplazado a huelga, pero no se ha requerido llevarla a cabo, pues consideramos que hablando se entiende la gente y que los problemas pueden ser solucionados en plan conciliatorio”.¹⁶

En sus discursos los dirigentes del SITATYR muestran sus logros como consecuencia más que de la respuesta a su esfuerzo de lucha,

¹⁶Castellot Madrazo, Gonzalo, *citado en Trejo Delarbre, Raúl. Televisa, el quinto poder*, México, Claves Latinoamericanas, 1985, p. 167.

como resultado de la buena voluntad que el patrón les concede. Tienden mucho a alabar esa disposición favorable de la parte patronal. No reconocen la capacidad de presión que, incluso con sindicatos desactivados y amodorrados, tienen por el sólo hecho de estar organizados.

Esos dirigentes suelen manifestar un desmesurado agradecimiento a los empresarios. No hay que olvidar que el SITATYR ha sido uno de los más entusiastas propagandistas y defensores de los intereses económicos y expansionistas del consorcio Televisa, y muchas veces por encima de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, en los discursos de los dirigentes del STIRT y SITATYR también es característico el uso de la demagogia populista y nacionalista con la que sustituyen sus carencias combativas. Por ejemplo, el licenciado Gonzalo Castellot se expresaba así en una reunión del Consejo Nacional:

“Acabamos de terminar una revisión estructural más, del CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA DEL RADIO Y LA TELEVISIÓN y en la Convención campeó un espíritu de mesura por parte de la representación obrera, en cuanto a la exigencia de prestaciones y aumentos salariales, que sólo buscaban un razonable equilibrio entre los beneficios obtenidos por los empleadores y la capacidad adquisitiva del salario obrero, equilibrio que desde luego no se logró a satisfacción del Sector Obrero que una vez más sacrificó lo justo, en aras de una recuperación económica nacional que logre abatir la inflación que tantos males ha acarreado al país”.¹⁷

Del mismo modo el STIRT, independientemente del Contrato-ley, establece contratos singulares de acuerdo con las características de cada una de las empresas con las que tiene convenio laboral. Esta organización también cuenta con estipulaciones de cláusulas superiores, por lo que prevalecen diferencias laborales entre los agremiados del mismo sindicato.

¹⁷ Castellot Madrazo, Gonzalo. *Memoria del XVIII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR*, México, febrero de 1984, p. 9.

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 medio del Contrato-ley, la unidad de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión podría llegar a representar grandes beneficios económicos y sociales en favor del gremio. La lucha unificada de estos asalariados en la demanda de mejores condiciones laborales, así como en la búsqueda de espacios democráticos para la participación y expresión de las organizaciones sindicales, sería una influencia fundamental no sólo para el movimiento obrero sino para la orientación y desarrollo de la radio y la televisión mexicana.

Salarios y prestaciones

El Contrato-ley vino a favorecer de modo general a los trabajadores de la industria de la radio y la televisión, en el sentido de que ahí se establece de manera homogénea el mínimo de salarios y prestaciones a las que tienen derecho, así como la definición de las condiciones laborales a partir de las especificidades de las tareas que se realizan en esa industria. Aún cuando los sindicatos pueden pactar con algunas empresas prestaciones o salarios mayores a los que especifica el Contrato-ley, el resto de los trabajadores no deberán obtener menos del mínimo de lo que dicho documento establece.

En general, se puede decir que los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión sujetos al Contrato-ley reciben las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo como: seguro médico, seguro contra fallecimiento y accidente, Infonavit, vacaciones, pensión de jubilación, aguinaldo, reparto de utilidades y ropa de trabajo, entre otras. Además, estos trabajadores reciben otras prestaciones superiores a las que señala esa ley, entre las que destacan: el salario mínimo de industria y fondo de retiro, el seguro de vida colectivo, el fondo de ahorro y jubilación complementaria a la pensión, por vejez, que otorga el IMSS y el apoyo para el desarrollo de actividades deportivas y culturales, entre otras.

Realmente, los cambios que el Contrato-ley ha tenido desde su celebración en 1976 no han sido muchos. Haciendo una comparación entre 1976 y 1996, podemos observar que algunas prestaciones han mejorado.

Periodo vacacional

1976		1996	
1 año de servicio	7 días	1 año de servicio	7 días
2 años de servicio	9 días	2 años de servicio	10 días
3 años de servicio	11 días	3 años de servicio	13 días
4 años de servicio	13 días	4 años de servicio	16 días

Después de 4 años de servicio el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días laborables por cada cinco años.

En 1976, el Contrato-ley establecía que los periodos de vacaciones se computarían en días laborables, percibiendo los trabajadores una prima vacacional del 25 por ciento, en efectivo, sobre los salarios que les correspondían durante su periodo anual de vacaciones. Para 1996, el Contrato-ley señalaba que los periodos de vacaciones se computarían en semanas de cinco días laborables, con

pago de siete días, percibiendo los trabajadores una prima equivalente al 100 por ciento, en efectivo, sobre los salarios que les correspondían durante su período anual de vacaciones, incluidos sexto y séptimo días.

Otras prestaciones, como el seguro de vida colectiva, también se modificaron en este periodo. En 1976 el Contrato únicamente indicaba que “El patrón se obliga a pactar con el Sindicato Administrador del Contrato [...] los términos y condiciones de un Seguro de Vida para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio”.¹⁸ En 1980 el Contrato establecía que: Para aquellas empresas en las que el Sindicato Administrador fuera el SITATYR, SIEMARM y STRTV, S.A., el patrón se obligaba 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 sería de 100 000.00 (cien mil pesos) en caso de muerte natural y a 200 000.00 (doscientos mil pesos) en caso de muerte accidental. Mientras tanto, para el STIRT la suma asegurada era de 150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos) en caso de muerte natural y de 300,000.00 (trescientos mil pesos) en caso de muerte accidental”.

En 1996 encontramos que el Contrato-ley establece una igualdad en el monto de seguro para todos los sindicatos sujetos a este convenio y se señala que la cantidad asegurada será de 30 mil pesos en caso de muerte natural y de 60 mil pesos en caso de muerte accidental, aunque siguen existiendo algunos matices que diferencian de algún modo este tipo de prestación; por ejemplo, en el caso de las empresas en las que el STIRT es el administrador del contrato, “[...] el Patrón se obliga a tomar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, el Seguro de Vida

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Decreto por el que se declara Contrato-ley para la Industria de la Radio y la Televisión, el celebrado por los trabajadores y patrones afectos a este ramo industrial”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 30 de enero de 1976.

Colectivo que contrate el Sindicato".¹⁹ El patrón pagará una prima anual por anticipado de 120 mil pesos por cada trabajador asegurado y el trabajador hará una aportación anual de 40 pesos.

En el caso de las empresas en las que el SITATYR, el SIEMARM o el STIRT son los titulares del Contrato, el patrón contrata y mantiene una póliza de seguro de vida colectivo por cada trabajador a su servicio, sólo que es la empresa la que contrata el seguro, no el sindicato y, por otra parte, el patrón asume el pago íntegro de la prima que resulte.

Durante varios años también existieron diferencias en lo que se refiere al aguinaldo. Hacia 1986, los miembros del STIRT recibían veinticinco días por este concepto, mientras los del SITATYR y SIEMARM uno con base en veintitrés días. Para 1990 se había logrado igualar el aguinaldo a veintisiete días para todos los sindicatos, sin embargo el SITATYR seguía teniendo condiciones de contratación superiores. A partir de 1994 el monto del aguinaldo aumentó a 30 días de salario para todos los trabajadores sindicalizados.

Tanto en el STIRT como en el SITATYR los dirigentes suelen jactarse de que sus representados reciben salarios más altos. Esto en parte es cierto, dependiendo de qué empresa se trate. En el caso del SITATYR, cuya principal fuente laboral es Televisa, los salarios en ocasiones llegan a ser superiores a los del resto de las empresas de la industria. En 1985, Gonzalo Castellot aclaraba que el sueldo más bajo de Televisa estaba 20 por ciento arriba del mínimo general para la industria.

Tomando como base los incrementos salariales especificados en el Contrato-ley, durante el periodo comprendido entre 1976 y 1994 el contrato estableció un incremento general para los trabajadores de la radio y la televisión que estaba entre el 20 y 30 por ciento arriba del salario mínimo general vigente en la zona geográfica. Es decir, de acuerdo con lo que el convenio estipulaba, el sueldo más bajo para los empleados de la industria estaba entre 20 o 30

¹⁹ CIRT, SITATYR y STIRT. *Op. cit.*, p. 17.

por ciento arriba del salario mínimo general vigente en la zona geográfica que les correspondía.

Sin embargo, durante el periodo arriba señalado, en cada revisión salarial observamos que siempre aparecieron un par de cláusulas en las que se especificaba un incremento un poco mayor —5 por ciento más que el pactado para el resto de los trabajadores de la industria de la radio y televisión— para los empleados de las radiodifusoras en las que el administrador del Contrato-ley fuera el STIRT, exceptuando de este beneficio al personal que ocupaba las plazas de vigilante de planta, mozos, cobrador y misceláneo, quienes recibieron el aumento general acordado en cada revisión. Asimismo, para los locutores de las radiodifusoras cuyo convenio laboral estaba suscrito con el STIRT, en cada revisión se estipuló un aumento mayor que para el del resto de los trabajadores.

En realidad, las diferencias salariales y de prestaciones que el Contrato-ley establece para los agremiados de ambos sindicatos no son contrastantes, las desigualdades se originan más bien en la existencia de cláusulas superiores que cada sindicato conviene con las empresas con las que tiene relación laboral.

A partir de una comparación entre los trabajadores de la industria de la radio y la televisión y los de otras ramas de actividad, en relación al monto que reciben en salarios mínimos, para 1991 se tiene la siguiente distribución:

Salarios mínimos por rama de actividad

Universitarios	5.20
Telefonistas	4.90
Banqueros	3.00
Industria hulera	1.98
Azucareros	1.30
Radio y televisión	1.17

Fuente: revista *Expansión*, núm. 626, México, octubre 13 de 1993, p. 78.

El monto, en número de salarios mínimos, que reciben los trabajadores de la industria de la radio y la televisión está muy por debajo del de las otras actividades; sin embargo, el nivel de utilidades que recibe esta industria es de los más altos.

Un estudio realizado por el Grupo de Economistas y Asociados (GEA) acerca de esta industria nos muestra cómo se fue incrementando el salario, desde 1976 hasta 1995, a partir de una comparación entre porcentajes de aumento salarial, inflación y pérdida del poder de compra del trabajador. La investigación resalta que los asalariados de esta industria tuvieron entre 1976 y 1995 una pérdida acumulada del poder de compra del 83 por ciento. En ese mismo estudio se indica que los salarios en esta industria “se ubican entre el 1.7 y 2.2 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal”.²⁰

Como se puede apreciar en el cuadro de la página siguiente, de 1982 a 1988 el sindicato obtuvo en un mismo año varios incrementos salariales. En 1987 el STIRT alcanzó un aumento de 81 por ciento pero, comparado con el porcentaje de la inflación de ese mismo año, que fue de 159.2, resultó menos significativo (pues el porcentaje de inflación fue casi el doble que el porcentaje de incremento salarial). Al siguiente año, en 1990, se redujo considerablemente el porcentaje de aumento ya que bajó de 81 por ciento hasta 23 por ciento, mientras la inflación fue para ese año de 29.9 por ciento. De 1990 a 1995 el sindicato sólo obtuvo un aumento salarial al año, y aunque con respecto al periodo anterior el incremento fue muy bajo, de 1991 a 1994 no se observa tanta diferencia entre el porcentaje de incremento salarial y el de la inflación anual. Sin embargo, en 1995 la relación nuevamente se disparó ya que el aumento salarial fue de sólo el 7 por ciento, mientras que el de la inflación fue de 52 por ciento, resultando una pérdida del poder adquisitivo en números negativos de menos 29.6 por ciento.

²⁰ Grupo de Economistas y Asociados. “Relaciones y políticas laborales”, en *GEA Laboral*, núm. 61, México, febrero 29 de 1996.

**Evolución salarial en el STIRT e inflación
anual promedio, 1976-1995**

Año	Incremento salarial (%)	Inflación anual dic.-dic. (%)	Pérdida del poder adquisitivo (%)
1976	23	27.2	-3.3
1977	15	27.0	-9.4
1978	20	16.2	3.3
1979	20	20.0	0.0
1980	17	29.8	-9.9
1981	30	28.7	1.0
1982	68*	98.9	-15.5
1983	56*	80.8	-13.7
1984	50*	59.2	-5.8
1985	49*	63.7	-9.0
1986	79*	105.7	-13.0
1987	81*	159.2	-30.2
1988	23*	51.7	-18.9
1989	26*	19.7	5.3
1990	12	29.9	-13.8
1991	20	18.8	1.0
1992	15	11.9	2.8
1993	9.9	8.0	1.8
1994	7	7.05	0.0
1995	7	52.0	-29.6

* El STIRT recibió varios aumentos salariales durante el año, la cifra representa el incremento salarial. Fuente: *GEA Laboral*, núm. 61, febrero 29 de 1996.

Estabilidad laboral

Los despidos y liquidaciones de trabajadores forman parte de la vida cotidiana de las empresas de la radio y la televisión. Sin

embargo, tales vicisitudes no siempre son del conocimiento de la opinión pública, pues son pocos los trabajadores que se animan a presentar una denuncia o que tienen las condiciones para enfrentar a los poderosos dueños de los medios electrónicos. Todavía, como en los inicios de la radio en México, existen empresas que consideran que pueden mantener condiciones laborales por abajo de las pautas legales. Eso ocurre en parte por la fuerte competencia que hay, y que obliga a muchos trabajadores a aceptar contratos temporales, o bien a no establecer ni siquiera una relación laboral formalizada por escrito con tal de acceder a un empleo. También se debe a la reticencia de algunos profesionales que no desean sindicalizarse para no pasar de la subordinación respecto de un empresario a la del líder sindical; en este gremio todavía existe, como se indicó antes, una alta tasa de trabajadores no sindicalizados. Pero estén o no agrupados a una agrupación sindical, los trabajadores de la radio y la televisión suelen padecer una inestabilidad laboral posiblemente más intensa que la que existe en otras áreas de actividad. El mero hecho de sindicalizarse llega a ser motivo de rescisión.

Resulta ilustrativo a este respecto el breve recuento que enseguida se presenta sobre los conflictos laborales en los que se han visto involucrados los trabajadores de los medios; estos casos se han dado por lo regular en empresas locales, en algunas de las cuales han surgido sindicatos pequeños con cortas posibilidades, pero que han llegado a representar el único instrumento con el que los trabajadores de esos medios cuentan para defenderse de las arbitrariedades de sus patrones.

En 1981, en el Canal 4 de Jalapa, Veracruz, la sola decisión de formar un sindicato democrático ocasionó el despido de los siete trabajadores que integraban el comité ejecutivo.²¹

²¹ Trejo Delarbre, Raúl. *Crónica del sindicalismo en México (1976-1988)*, México, Siglo XXI Editores/UNAM, 1990, pp. 350-351.

En abril de 1983, 40 técnicos fueron despedidos de una compañía productora de Guanajuato por el solo hecho de solicitar un aumento salarial y seguridad social.

En el Canal 3 de Pachuca, Hidalgo, en agosto de 1985 fueron despedidos 16 trabajadores del Departamento de Producción debido a que fueron cancelados los programas en los que éstos participaban. Sin embargo, la razón del despido parece haber sido que esos trabajadores habían cuestionado las orientaciones de la televisora pues a su juicio eran excesivamente gobiernistas.²²

El 23 de octubre de 1987, un grupo de locutores del estado de Jalisco se apoderó de las instalaciones que el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radio y Televisión tiene en la ciudad de Guadalajara para protestar por las arbitrariedades cometidas por el secretario general de esa entidad, Ramón Cano Pérez, tales como: la falta de seguridad en el trabajo, la existencia de dobles plazas para sus favorecidos y hasta denuncias de algunas mujeres a quienes se les había ofrecido trabajo a cambio de favores sexuales. Acusando a su dirigente de “explotador, prepotente y corrupto”, los trabajadores de Jalisco exigieron la renuncia de quien por más de 25 años se había mantenido en el cargo. En aquella ocasión varias estaciones de radio de AM y FM suspendieron sus transmisiones por algunas horas en apoyo a los trabajadores de radio y televisión de Jalisco. Hasta que Netzahualcóyotl de la Vega, dirigente Nacional del STIRT, se presentó en la ciudad de Guadalajara se resolvió el conflicto. Posteriormente, en una concurrida asamblea con aproximadamente 200 trabajadores de la región, fue desconocido el comité directivo local junto con Cano Pérez.²³

En Ciudad Victoria, Tamaulipas, en julio de 1988, tras un reajuste en la programación general, la empresa Televisa liquidó a 15 empleados del programa Noti-trece y otros más. La empresa llegó

²² *Ibidem*, p. 350.

²³ *La Jornada*, 23 de octubre de 1987.

a un acuerdo con la Junta de Conciliación y Arbitraje para llevar a cabo dicha liquidación.²⁴

En radiodifusoras de propiedad estatal también se han manifestado conflictos laborales. En XEPUR, La Voz de los Purépechas, del Centro Coordinador Indigenista Purépecha, en Cherán, Michoacán, cinco locutores fueron despedidos en octubre de 1985. En protesta, la radio fue tomada por miembros del Comité de Lucha del Pueblo Purépecha, que simpatizaban con los locutores. En Radio Educación, emisora de la Secretaría de Educación Pública, los trabajadores mantuvieron una activa resistencia contra los proyectos que consideraron lesivos de la orientación fundamentalmente cultural y a la pluralidad ideológica que pretenden difundir.²⁵

A inicios de 1990, la crisis por la que pasó Imevisión fue muy grave. Entre las medidas adoptadas para sanear las finanzas de la empresa estuvieron la de suspender la producción de 26 programas y la reducción de personal de confianza y eventuales en distintas áreas como las de planeación, comunicación social, contabilidad, administración, seguridad y producción. La medida afectó a aproximadamente 500 trabajadores. En esa ocasión no se movió a los trabajadores sindicalizados.²⁶

También en ese año Televisa hizo un recorte de personal en el Canal 9 de televisión, el llamado canal cultural, al tomarse la decisión de suspender la producción y orientar la programación hacia la retransmisión de videos y series compradas; con esa medida se vieron afectados como 600 trabajadores de *free lance*, entre productores, guionistas, asistentes y demás personal de producción.²⁷

Otro recorte importante en la televisión privada se dio entre 1994 y 1995, cuando Televisa liquidó aproximadamente a 900

²⁴ *Unomásuno*, julio 16 de 1988.

²⁵ Trejo Delarbre, Raúl. *Op. cit.*, p. 350.

²⁶ *Unomásuno*, enero 7 de 1990.

²⁷ *El Universal*, enero 28 de 1990.

trabajadores del área de producción y oficinistas, e incluso canceló contratos de exclusividad con algunos actores.

Hacer un recuento de los despidos parece algo inútil porque no hay datos completos. En ocasiones los mismos trabajadores disimulan o soslayan esa información para no tener más complicaciones o, acaso, con la esperanza de recuperar el empleo perdido. Investigar cada cuándo y en qué condiciones ocurren tales conflictos es una tarea difícil porque no todos los afectados los denuncian; otros trabajadores llegan a algún acuerdo después de que se ha publicado alguna noticia sobre dichas rescisiones que luego no es completada con información sobre el acuerdo que las resuelve. En cualquiera de los casos, las partes resultan siempre bastante herméticas para brindar este tipo de información. Sin embargo, lo que para fines de este trabajo nos interesa resaltar es la movilidad o poca estabilidad que existe en la industria de la radio y la televisión; la falta de solidaridad del sindicato, ya no sólo con sus agremiados sino también con el resto de los trabajadores que laboran en esa industria, los cuales si bien no están sindicalizados sí cotizan en ellos pues generalmente pagan una cuota por desplazamiento.

Además, tratándose de una industria en la que los trabajadores organizados cuentan con un Contrato-ley, éstos podrían tener mayor fuerza e injerencia en la toma de decisiones que afectan a sus fuentes laborales.

7. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISIÓN

En los orígenes de la radio y durante varias décadas después, la producción radiofónica estuvo a cargo de personal que no tenía una formación especializada para el tipo de trabajo que desempeñaba. La mayoría de los técnicos, operadores, productores y locutores, si acaso, sólo contaban con la educación básica y algunos, en muy escasas ocasiones, habían iniciado estudios a nivel de secundaria. Se trató realmente de trabajadores que aprendieron el oficio en el medio; es decir, se formaron en la radio y luego en la televisión. Como se puede apreciar en el siguiente testimonio, los profesionales que normalmente se ligaron a estos medios provenían de carreras ajenas a la comunicación o al periodismo, como por ejemplo, la de ingeniería electrónica o ventas.

“Hubo muchos que entramos a trabajar en la televisión, casi todos al Canal 4 y muy pocos al Canal 5 y al Canal 2, en este Canal había muchos ingenieros muy brillantes, muy intuitivos pero que no tenían escuela. Todos los ingenieros entraron al Canal 4 como camarógrafos, como operadores de audio, o como control de video. Nadie entró como ingeniero, el único que cumplía esas funciones era el Ingeniero Suárez que después fue director de Telecomunicaciones [...].

“Era un ambiente juvenil, no había ninguno casado, acabábamos de salir de la escuela, así que todo era como una escuela más grande, los técnicos nos enseñaban. Los ingenieros agarraban la cámara y todo pero no eran camarógrafos. Pero por muy ingeniero que se fuera se ponía a jalar cables, yo jalé cables, a instalar micrófonos,

etcétera [...] Eramos muy pocos así que todo mundo tenía que hacerle al hombre orquesta. Cada quien iba escogiendo su especialidad. Eramos entre todos unas doce personas”.¹

En efecto, antes el único aprendizaje era empírico, sobre todo en las primeras décadas de la radio. En esa época, las agencias de publicidad tuvieron una importante participación en la formación de recursos humanos para la producción. Ahora tiende a haber mayor presencia de egresados de escuelas técnicas y profesionales, pero los iniciadores de la radio y la televisión fueron aprendiendo sobre el manejo y la operación de los equipos, sobre los procesos de producción y las técnicas de locución fundamentalmente en el campo laboral.

Sin duda, la capacitación del personal es importante en cualquier rama de actividad, en tanto que brinda recursos para que el trabajador adquiriera mayor conocimiento sobre su área laboral (su materia de trabajo) y aprenda así a apreciar y a mejorar su desempeño; gracias a ello, estará en condiciones de alcanzar mejores niveles de vida. Pero además, en la radio y en la televisión la capacitación resulta especialmente necesaria en vista del desarrollo tecnológico que va modificando con enorme frecuencia las exigencias no sólo para el manejo de los equipos de registro y transmisión de mensajes, sino incluso en otras áreas: maquillistas, guionistas, locutores, etcétera, tienen necesidad de entender los cambios tecnológicos (aunque no manejen un reflector o una cámara de televisión) para desempeñarse en sus respectivas tareas de acuerdo con los recursos técnicos que propagan o potencian los resultados de sus respectivas labores.

Sin embargo, ni los sindicatos ni los empresarios han tenido como una de sus prioridades la capacitación de los recursos

¹Testimonio del ingeniero Víctor Manuel Rojas en una entrevista realizada para la elaboración del documento titulado *Historia gráfica del trabajo en México*, realizado en 1984 por el Centro de Estudios Superiores de la Confederación de Trabajadores de México y el Instituto Nacional de Antropología e Historia.

humanos. Los sindicatos de estos medios no se han preocupado por demandar seriamente programas de actualización y formación profesional. Por lo general, los líderes sindicales han entendido la capacitación no como un derecho laboral y social —el cual además está consignado en la Ley Federal del Trabajo y en el propio Contrato-ley—, sino como una respuesta a las necesidades del patrón. Por lo regular, han dejado que sea éste el que decida sobre los requerimientos para mejorar el nivel de conocimientos técnicos y profesionales de su personal.

Si acaso, algunas veces los sindicatos han entendido la capacitación como una vía para acceder a una promoción escalafonaria. Otras, ante la modernización de los equipos o de las técnicas de producción, han reaccionado en contra, pues han visto ese proceso como una forma de desplazamiento de personal, lo cual también ha ocurrido. Frente a este tipo de problemas, los sindicatos no han exigido para sus trabajadores de base programas constantes de actualización y adiestramiento.

Así, por ejemplo, ha habido algunos casos en los que, cuando el concesionario tuvo una iniciativa para desarrollar algún proyecto de superación profesional para sus empleados, el sindicato quedó rezagado en ese tipo de tareas. Este fue el caso del programa de apoyo para la titulación y certificación de estudios que la empresa Televisa llevó a cabo para que varios de sus empleados, en distintas áreas, logran obtener un título oficial. Dicha tarea, consistió sobre todo en la regularización de los estudios de algunos trabajadores que por razones diversas habían dejado pendiente su titulación. Así, en 1995 se dio a conocer a la opinión pública que el señor Emilio Azcárraga Milmo, presidente del Grupo Televisa, había entregado 500 diplomas a los empleados de la empresa que habían logrado titularse como ingenieros, administradores o comunicadores. También recibieron diplomas varios técnicos, electricistas y costureros, entre otros, quienes lograron certificar “ante la SEP que sus conocimientos tienen un doble aval: la experiencia de sus

años de trabajo y el testimonio de los exámenes presentados en los programas de titulación”. El boletín en el que se difundió esta información hacía resaltar que “Para Televisa, el desarrollo profesional de sus trabajadores es un compromiso”.²

En esa ocasión, algunos de los empleados favorecidos por este apoyo expresaron agradecidos: “Para ingresar en Televisa no nos pidieron títulos académicos, sólo ganas de trabajar [...] Y ahora, la misma empresa nos ayudó para tener una licenciatura”.³

En el desarrollo de este programa el SITATYR no tuvo ninguna participación. Es lamentable que el sindicato no sólo no se preocupe por generar ese tipo de iniciativas sino que, además, se mantenga al margen de un asunto tan importante como el de mejorar el nivel de formación de sus agremiados.

No se puede negar que en la radio y en la televisión mexicanas hay muy buenos técnicos y profesionales en las distintas áreas de la producción, muchos de los cuales, como lo hemos dicho antes, se han formado en el medio. Sin embargo, tratándose de tecnologías que avanzan tan aceleradamente, es necesario que los trabajadores de los medios cuenten con programas sistemáticos de capacitación que les permitan ampliar y actualizar sus conocimientos en todos los niveles.

Los esfuerzos que algunos sectores de la industria de la radio y la televisión han promovido para llevar a cabo de manera más institucionalizada programas de capacitación no han tenido demasiado éxito. Y es que han sido concebidos sustentándose más en razones políticas y burocráticas que como resultado de una verdadera concertación entre empresarios, sindicatos y gobierno que busque elevar la productividad y la competitividad, y mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

En 1968, el STIRT creó la primera escuela de capacitación de la industria. Sin embargo, duró sólo siete meses, tras los cuales cerró;

² Boletín informativo de Televisa publicado en *Excélsior*, noviembre 11 de 1995.

³ *Ibidem*.

únicamente hubo una generación. Ahí se impartían cursos sobre conocimientos generales de historia, geografía, literatura, español, derecho, y algunas otras materias como manejo de voz y actuación. Al parecer, la creación de la escuela fue, fundamentalmente, un acto político del entonces líder del sindicato, Rafael Camacho Guzmán, quien ya tenía entonces fuertes intereses en la burocracia sindical y política del país. Por parte del sindicato nunca más volvió a haber una iniciativa de ese tipo.⁴

En la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato-ley se establece la obligatoriedad del patrón de brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo con los planes y programas que de común acuerdo elaboren los industriales y los sindicatos. Según la ley, las empresas (y las de radio y televisión no son la excepción) están obligadas a registrar sus comisiones mixtas de capacitación, así como sus planes y programas, para su aprobación, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En realidad, muchas de las tareas de capacitación y adiestramiento que se llevan a cabo dentro de la industria básicamente han consistido en el cumplimiento, por parte de los patrones, de la obligación legal de registrar sus actividades de formación de recursos, sin que en la práctica se realicen muchos de estos programas. Pero además, una buena parte de los concesionarios ni siquiera cumple con esta disposición.

Por otra parte, dentro de la Cámara de la Industria de la Radio y la Televisión (CIRT) existe el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria de Radio y Televisión, el cual fue creado con el propósito de apoyar y facilitar los trámites de registro que los concesionarios tienen que llevar a cabo en la STPS. Ese Comité, además, asesora a los concesionarios y elabora programas de capacitación para la industria.

⁴ Ríos Díaz, Maritza. *La capacitación en la radio mexicana. Desarrollo histórico y perspectivas*, tesis de licenciatura en comunicación, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, mayo de 1995, pp. 356 y 358.

En realidad la CIRT ha sido la instancia que de manera más formal y permanente ha llevado a cabo programas de capacitación para la industria. En septiembre de 1986, la organización empresarial inauguró el Instituto de la Cámara de la Industria de Radio y Televisión, ICIRT, con el objetivo de que fuera esta institución la encargada de llevar a cabo las tareas relacionadas con la actualización y formación de los recursos humanos de la industria. A pesar de que el ICIRT ha enfrentado diversos problemas para llevar a cabo sus funciones, tales como la falta de recursos económicos, los cambios de dirección en la Cámara, la indiferencia de los concesionarios para este tipo de actividades, etcétera, el Instituto se ha mantenido y ha sido el organismo que de manera más sistemática se ha dedicado a la capacitación de los trabajadores de la industria. El ICIRT ofrece cursos en las áreas de producción, servicios, técnica y administrativa. Los cursos se llevan a cabo por medio de 11 programas, los cuales se imparten durante tres años.

Con todo y eso, la respuesta de los empresarios no ha sido muy positiva. O más bien, no se han mostrado muy interesados por la formación de sus recursos humanos. En un estudio sobre la capacitación de los trabajadores de la radio se muestra que, de las 1 017 emisoras comerciales de radio que existían en 1993 en el territorio nacional, sólo el 50 por ciento de ellas estaban afiliadas al ICIRT. En el Distrito Federal, la ciudad donde hay más frecuencias radiofónicas del país, sólo 29 de las 55 radiodifusoras concesionadas tenían relaciones con ese instituto, pero únicamente para cumplir con el requisito legal de registrar sus comisiones y los planes y programas ante la STPS, y sólo algunos de ellos esporádicamente participaban en cursos de capacitación. En el interior de la República, de las 31 delegaciones de la CIRT, sólo en cinco estados—Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla y San Luis Potosí—habían abierto sus plazas al paquete de cursos.⁵

⁵ *Ibidem*, pp. 541-542.

Escuelas de comunicación y formación profesional

Hoy en día hay más competencia profesional en esta industria. Mucha gente quiere trabajar en la radio y la televisión. Existen en el país más de 120 escuelas de comunicación a nivel universitario, con distintas orientaciones profesionales. Sin embargo, sigue habiendo un divorcio entre lo que se enseña en la escuela y la práctica profesional. La capacitación, entonces, vuelve a ser fundamentalmente empírica; los egresados universitarios llegan a aprender más sobre el funcionamiento de los medios cargando cables o como asistentes en la producción, que en las aulas.

En el campo de la enseñanza de la comunicación existe la discusión y hasta la posición, sobre todo en algunas instituciones, de que las escuelas no forman profesionales únicamente para trabajar en los medios; la profesión de la comunicación es más amplia que los medios tradicionales y prepara profesionales en áreas como la investigación, la comunicación organizacional, la comunicación rural, etcétera. Sin embargo, en el mercado de trabajo predominan las grandes empresas de difusión. O aún para trabajar fuera de ellas, pero dentro del área de la comunicación, es preciso conocer cómo funcionan los medios.

El problema fundamental no ha sido la distancia que pueda existir entre las escuelas y el mercado de trabajo sino, en un sentido más amplio, entre las primeras y la realidad social. Es decir, las instituciones educativas se han quedado rezagadas en cuanto a sus propuestas de formación de profesionales para una sociedad que enfrenta acelerados cambios políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos.

Si bien es cierto que la enseñanza de la comunicación no debe responder sólo a las demandas del mercado de trabajo, tampoco las puede ignorar; no sólo para conocerlas, sino para incidir en él y hasta para orientarlo hacia la satisfacción de las múltiples necesidades de expresión y comunicación que existen en nuestra sociedad.

Sin embargo, a pesar de la distancia que en ocasiones pueda existir entre lo que se enseña en la escuela y lo que sucede en el campo profesional, en el caso de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión, que es el asunto que nos ocupa, la llegada de egresados de las carreras de comunicación a estos medios de difusión ha pluralizado el ámbito laboral y, de alguna manera, ha enriquecido con ideas nuevas los procesos de producción. Las empresas de radio y televisión han buscado seleccionar lo mejor de los egresados de comunicación. Generalmente, estos profesionales son contratados como trabajadores eventuales, de confianza o por obra determinada y, por lo regular, pocos son los que llegan a formar parte del personal sindicalizado o los que ingresan a las empresas por medio del sindicato.

En otros espacios, como la radio y la televisión cultural, o en otros medios de difusión, como la prensa, los egresados de comunicación sí han incidido en los sindicatos, incluso con posturas más críticas y democráticas respecto al trabajo que se desarrolla en los medios donde laboran. Desafortunadamente esto no ha sido un hecho en los sindicatos tradicionales de la radio y la televisión comerciales.

Por otra parte, los vertiginosos cambios tecnológicos que viven los medios de comunicación, influenciados incluso por el mercado mundial, dificultan aún más la planeación en la formación de profesionales en este campo. Este no ha sido sólo un problema en nuestro país sino que ha sido una realidad en distintos países del mundo.

Recientemente, en España, se dio a conocer una amplia y compleja investigación titulada *Análisis y prospectiva del sector de la comunicación en España. Necesidades de formación*. El estudio fue realizado por Corporación Multimedia, empresa de servicios plenos de comunicación y su objetivo era detectar las necesidades formativas y de actualización derivadas del proceso imparable y acelerado del cambio tecnológico en el campo de la comunicación.⁶ En esa investigación

⁶La investigación a la que aquí se hace referencia fue realizada en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, dentro del Programa de Objetivo 4 del

se dice que en España existe una preocupante desvinculación entre el sistema educativo y formativo y las necesidades profesionales, presentes y futuras. El trabajo, además, es interesante porque en él se presenta una prospectiva sobre el desarrollo futuro de los medios y las nuevas tecnologías de la información y porque ofrece una visión sobre los perfiles profesionales que tendrán mayor demanda así como sobre las necesidades de formación que en los próximos años se espera requerirá el campo de trabajo de la comunicación en ese país.

El estudio plantea que en el sector de la televisión, la TV convencional o las televisoras generalistas como las denominan ellos, tanto públicas como privadas, tienen asegurada su supervivencia, a pesar del auge de las nuevas tecnologías, pero éstas tendrán que cambiar sus estrategias de producción, programación y comercialización. Asimismo, se espera un mayor auge del satélite como alimentador de redes de cable o del servicio "Directo al hogar" y el desarrollo de la tecnología digital, lo que permitirá la multiplicación de la oferta en el número de canales y de la programación.

El estudio explica que también en el sector de la radio se está dando una fuerte tendencia a la digitalización y automatización en la operación de las radiodifusoras, lo que permitirá en poco tiempo una emisión de 24 horas sin un sólo técnico de sonido; eso desde luego en perjuicio de la estabilidad laboral de los trabajadores del medio.⁷

En este sentido, la investigación deja ver que la creciente tecnologización en los medios de difusión está incidiendo en el ámbito laboral, disminuyendo la demanda de recursos humanos, tanto en la radio como en la televisión, y reduciendo la planta laboral existente; por eso se prevé un constante reciclaje de trabajadores en las

Fondo Social Europeo, misma que consta de dos volúmenes.

⁷COMXXI. *Análisis y prospectiva del sector de la comunicación en España. Necesidades de formación*, vol. I, Madrid, 1996, p. 62.

diferentes áreas de la radio y la televisión españolas para no causar un fuerte problema de desempleo. La idea del empleo “para toda la vida”, dicen, empieza a desaparecer y lo único permanente es la formación: “[...] tanto la Unión Europea como la propia Confederación Europea de Sindicatos, insisten en que la formación continua es la única garantía de empleo”.⁸

En ese contexto, la investigación afirma que: “La polivalencia profesional es un valor en alza que va a ir haciendo desaparecer la hiperdivisión en categorías. Una polivalencia que va afectar fundamentalmente a los redactores al poder asumir, gracias a la informatización, las funciones de operador, productor y documentalista, además de las puramente creativas o informativas”.⁹

Así, en ese estudio se definen los perfiles que se considera tendrán mayor demanda en el mercado; a continuación citamos dos ejemplos de hacia dónde se orientan las necesidades futuras de profesionales en el campo de la producción de radio y televisión.

Perfil del informador:

“Periodista con sólida formación audiovisual, conocimiento de idiomas, capacidad de gestión de nuevos sistemas informáticos y no especializado en contenidos. Un profesional, capaz de afrontar la realización de un segmento televisivo (noticia, reportaje o crónica en directo) con autonomía total. En definitiva, una formación multidisciplinar poco habitual en España”.¹⁰

Perfil del operador:

“Será un profesional polivalente, capaz de operar cualquier equipo con solvencia total e, incluso, ocuparse, en primer escalón de su mantenimiento. Son imprescindibles en una estructura laboral que no puede permitirse el lujo de tener trabajadores en “stand-by” hasta que llega el momento de ejercer el cometido exigible a su categoría. Grupos profesionales y categorías vigentes hasta ahora, y

⁸ *Ibidem*, p. 158.

⁹ *Ibidem*, p. 67.

¹⁰ *Ibidem*, p. 46.

amparadas por una rígida ordenación laboral, han quedado obsoletos".¹¹

En general, se puede decir que el trabajo recomienda la formación profesional multidisciplinaria y polivalente en áreas de trabajo concomitantes. Una formación que debe tener una doble vertiente: instrumental y creativa. Asimismo, se dice que la formación en idiomas e informática es imprescindible para todos los perfiles.

Aún cuando pensemos que en México la expansión y desarrollo de las nuevas tecnologías de la información es más lento que en el país ibérico, lo cierto es que las instituciones formadoras de profesionales de la comunicación tendrán que prever escenarios posibles en los que sus egresados no sólo sean capaces de incidir, evaluar y planear esa realidad tecnológica sino, además, tener elementos para dominarla.

Por su parte, los sindicatos tendrán que empezar a abandonar el letargo en el que durante tanto tiempo han estado respecto a la actualización y formación de sus recursos humanos y tendrán que asumir una participación más activa en esto; asimismo, las organizaciones laborales deberán plantear posiciones alternativas frente a la reconversión en la industria.

En los últimos años el SITATYR ha empezado a preocuparse porque sus agremiados puedan desempeñar distintas funciones en una misma área de la producción. Es decir, evitar la multiplicidad de categorías y funciones y flexibilizar los perfiles laborales.

¹¹ *Ibidem*, p. 49.

8. SINDICATOS Y DESARROLLO POLÍTICO

Democracia y organización de los trabajadores de los medios

El sindicalismo de la industria de la radio y la televisión, básicamente representado por el STIRT y el SITATYR, constituye uno de los sectores más atrasados del movimiento obrero mexicano, tanto en sus posiciones políticas como en la lucha sindical y sus prácticas laborales.

No hay democracia sindical al interior de estas organizaciones, se trata más bien de sindicatos con una estructura vertical y autoritaria, con escasa vida interior y con una pobre participación de las bases en la discusión y en la toma de decisiones que orientan las actividades de su sindicato. Estas organizaciones carecen de un proyecto propio, asumen las posiciones de las empresas en las que laboran. Sus líderes, más que interlocutores de las decisiones que orientan los procesos del trabajo en los medios, por lo general han sido voceros de los intereses de sus patrones.

Al interior de estos sindicatos no existen corrientes ideológicas; entre los militantes de estos organismos hay más bien cierto conformismo o indiferencia, acostumbrados, en general, más al paternalismo de sus dirigentes y a la disciplina que a la confrontación de las ideas.

En este sentido, la expresión del secretario general del SITATYR resulta significativa: "Este sindicato, con la importancia que tiene por los medios que maneja, en manos de gente, pues no se, extremista

o de un partido de oposición, que para mí ninguno vale la pena ni el PRI, pues podría ser desastroso".¹

La dispersión de los trabajadores, su debilidad política y la rivalidad que existe entre estas organizaciones no sólo se ha reflejado en prácticas sindicales dispares, sino en posiciones diferentes sobre asuntos que tienen que ver con sus centros de empleo, o bien en la ausencia de posturas respecto a la comunicación en México. Estos trabajadores no suelen reflexionar colectivamente, ni actuar en torno a asuntos como los efectos sociales de esos importantes medios de comunicación, las políticas gubernamentales en materia de comunicación, la reglamentación del derecho a la información, la privatización de los medios de difusión y, en general, la participación de ellos mismos en el quehacer de la comunicación.

Cuando los líderes sindicales han expresado alguna opinión respecto a la comunicación, ésta por lo regular ha sido para apoyar los intereses de los dueños de los medios.

En 1980, en la Cámara de Diputados, durante el debate sobre la reglamentación del derecho a la información, ni el STIRT ni el SITATYR estuvieron presentes para dar sus puntos de vista. Poco antes, durante el gobierno de Luis Echeverría, fue conocida la opinión del entonces secretario general del STIRT, Rafael Camacho Guzmán, quien ante la adquisición por parte del Estado de algunas empresas de comunicación dijo que los medios de difusión deberían permanecer en manos del sector privado porque el Estado no sabría que hacer con ellos.

La subordinación casi total de estos sindicatos a los intereses de las empresas también ha significado una casi completa ausencia de propuestas por parte de éstos para el trabajo sustantivo de la radio y la televisión.

¹ Álvarez Ibarra, Ángel. Declaración hecha por el Secretario general del SITATYR en una entrevista realizada por la autora en junio de 1990.

Del mismo modo, ha sido reveladora la diversidad de posturas de los líderes sindicales sobre la influencia y la participación que deben tener los trabajadores en la política editorial de los medios de comunicación o en la orientación de sus fuentes de trabajo. Para el dirigente del SITATYR: “La política de contenido la maneja la empresa y un trabajador no tiene por qué salirse de los lineamientos políticos que establece la empresa, sean buenos o sean malos; el trabajador desde el momento en que entra a cualquier departamento acepta los lineamientos que la empresa le marca y si se sale de ellos, pues es una responsabilidad personal”.²

Por su parte, Manuel Ñique, siendo secretario de educación del STIRT, opinaba lo siguiente: “En cuanto a la libertad de expresión, la ley nos marca los parámetros en los cuales podemos movernos. Pero son los representantes de la empresa los que tienen la responsabilidad en cuanto a la orientación editorial o el tipo de programación que adopten. Tenemos acceso a emitir algunos boletines en radio y televisión como organización sindical. No participamos en la definición de las políticas editoriales de las empresas”.³

Han sido otras organizaciones del sector obrero las que han cuestionado el papel de los medios audiovisuales y las que han articulado propuestas para obtener en ellos un espacio para la expresión de la clase trabajadora. Por ejemplo, la CTM ha manifestado la necesidad de que el sector obrero tenga sus propios medios de difusión: “El movimiento obrero organizado requiere de instrumentos de comunicación que no enajenen su condición de clase y distorsionen su realidad”. Por esa razón, en 1981 la CTM presentó a Margarita López Portillo, entonces directora de Radio Televisión y Cinematografía de la Secretaría de Gobernación, la solicitud de una concesión para un canal de televisión y una estación de radio

² *Ibidem.*

³ Declaración del secretario de educación del STIRT tomada de una conferencia que dio durante la “Reunión de los trabajadores de la comunicación en México”, 28 y 29 de mayo de 1987, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

para el movimiento obrero organizado, que le permitiera a ésta “contrarrestar los nocivos efectos de los medios de comunicación concesionados al capital privado”.⁴

También en los años ochenta, el dirigente de la Confederación Obrera Revolucionaria, Ángel Olivo Solís, cuestionaba el manejo que de la información hacía la empresa Televisa: “El monopolio de la televisión difunde información antiobrera y antihuelgas, lo cual únicamente se podrá evitar cuando los trabajadores cuenten con sus propios medios de comunicación”.⁵

De hecho, los trabajadores de la comunicación no han tenido interés en diseñar y mucho menos propagar sus propios proyectos sobre el quehacer de los medios. La existencia de grandes diferencias ideológicas en el gremio, más que ser una expresión de pluralidad, ha sido un obstáculo para la unificación y consolidación de alianzas entre los trabajadores de la comunicación, y con el resto del movimiento obrero del país, para el desarrollo de posturas políticas más sólidas y para la expresión de demandas en la lucha por mejores condiciones laborales y sociales.

Ante lo que fue el proceso de privatización de varios de los medios estatales durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, los trabajadores de la radio y la televisión no manifestaron ninguna posición, al menos públicamente —aun cuando esta situación afectó, de manera directa, las fuentes laborales de muchos trabajadores—. Un par de años antes de que se finiquitara la venta de IME-VISION se inició el recorte de personal y años más tarde se seguía ajustando la planta laboral, lo que trajo como consecuencia un significativo desempleo para los trabajadores de la radio y la televisión estatales.

⁴ Ortega, Patricia y Trejo Delarbre, Raúl. “Televisa y sus trabajadores. El sindicalismo inmovilizado”, en *Televisa, el quinto Poder*, México, Claves Latinoamericanas, 1985, p. 176.

⁵ *Ibidem*, p. 178.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión (STIRT), el cual aún mantiene el contrato de trabajo con los nuevos dueños de los Canales 7 y 13, no ha tenido ninguna incidencia en los cambios que ahí se han venido dando. Es indudable que en el caso de la televisión estatal se requería una reestructuración y el saneamiento de las formas de trabajo del sindicato, pues durante muchos años la existencia de esta organización contribuyó a burocratizar la producción televisiva. Sin embargo, es también lamentable que esto no se haya hecho para fortalecer a los medios cuando eran propiedad del Estado y que ahora que se ha privatizado la televisión simplemente se despidió al personal sin que nadie defendiera sus derechos laborales.

Por otra parte, el discurso de los dirigentes sindicales de la radio y la televisión suele identificarse, sin distancia crítica alguna, con las posiciones del gobierno. Un ejemplo de eso lo tenemos en las palabras del Sr. Ángel Álvarez Ibarra, secretario general del SITA-TYR, pronunciadas durante la inauguración del XXVI Consejo Nacional Ordinario, en agosto de 1989: "Sr. Gobernador Constitucional, Lic. Jorge Treviño, Sr. Secretario de Turismo, Carlos Hank González: Les rogamos a ustedes, sean los portavoces del pensar y sentir de los trabajadores que integramos el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio Similares y Conexos de la República Mexicana, que como mexicanos nos sentimos satisfechos por manejar los medios de comunicación más importantes del país, con la responsabilidad que esto implica y que a través de satélite estamos comunicando a México con el resto del mundo.

"Que le informen al Sr. Presidente Constitucional de todos los mexicanos, Lic. Carlos Salinas de Gortari, que los trabajadores del S.I.T.A.T.Y.R., nos sentimos orgullosos, porque hemos seguido muy de cerca su trayectoria y en los escasos ocho meses de gobierno, está cumpliendo el compromiso que hizo con los Cetemistas, con los Priístas y con todos los mexicanos, reactivar el crecimiento de México en forma gradual, que ha puesto muy en alto el nombre de

México en los foros internacionales y con los jefes de Estado con los que se ha entrevistado.

“Que con el logro de reducir la deuda externa, le da al país la posibilidad de crecimiento, de ahorro y de generar nuevas fuentes de trabajo que tanto necesitamos; con ésto, la clase trabajadora, esperamos, como él lo ha repetido en varias ocasiones, elevar nuestro nivel de vida.

“Pero de todo, lo más importante es que nos está devolviendo la confianza; confianza que sin duda todos necesitamos, aunque algunos mexicanos mal nacidos se empeñan en opacar con mitotes de vecindad, ya es hora de que con apego en nuestras leyes, los pongan en su lugar.

“Díganle al Sr. Presidente que los trabajadores del S.I.T.A.T.Y.R., sabremos siempre estar a su lado, trabajando en las mejores causas por México y para México”.⁶

A la luz de los acontecimientos políticos y económicos que desde finales de 1995 ha vivido el país, habría que preguntarse si el Sr. Álvarez Ibarra sigue pensando lo mismo.

Si bien los dirigentes del SITATYR han demostrado asumir posiciones oficialistas, también han manifestado su antigobiernismo cuando han visto amenazados los intereses de la televisión privada, en este caso los de Televisa. El mismo secretario del SITATYR ha expresado lo siguiente: “Sentimos que la televisión oficial no cumple con sus cometidos, está haciendo una competencia desleal a los medios privados. Insisto, quizá la televisión oficial tenga la carátula de mayor libertad, de manejar mejor las cosas en cuanto información, pero son mensajes dirigidos, muy bien trabajados. Los nuestros son veraces, la veracidad está en la televisión privada dígame lo que se diga”.⁷

⁶ Álvarez Ibarra, Ángel, en *Memorias del XXVI Consejo Nacional Ordinario del SITATYR*, celebrado en Monterrey, Nuevo León, pp. 20 y 21.

⁷ Álvarez I. Ángel. Declaración hecha por el..., *op. cit.*

Por su parte, el STIRT ha mantenido siempre una actitud institucional, apegado a las disposiciones de la CTM y a la política gubernamental. En ese sentido, resulta sugerente el discurso del líder de este sindicato, Rafael Camacho Guzmán, durante la celebración del vigésimo quinto aniversario de ese sindicato:

“[...] No cabrán en nuestras filas, porque tenemos la madurez de 25 años de lucha constante por superar nuestros contratos colectivos, los extremistas de ninguna facción, ni los de la extrema derecha ni los de la extrema izquierda, ya que nuestros estatutos están inspirados en los de la Confederación de Trabajadores de México, están inspirados en los principios de la Revolución Mexicana, están inspirados en los principios del Partido Revolucionario Institucional”.⁸

Ha sido costumbre que los dirigentes sindicales de estas organizaciones lleven a cabo otras funciones en la estructura del Estado —como las de diputados, senadores o funcionarios—. Son tareas que, por otra parte, asumen sustentando posturas ideológicas y políticas estrechamente vinculadas a las instituciones de las cuales hacen proselitismo al interior de sus organizaciones.

En realidad podemos decir que entre los trabajadores de la industria de la radio y la televisión se da una preponderancia del gremialismo. Como lo hemos venido planteando en el desarrollo de esta investigación, los trabajadores sindicalizados de este ramo básicamente se han ocupado de negociar las garantías laborales más elementales, pero no se han preocupado por lograr una participación más amplia e incidir en la orientación de sus fuentes de trabajo. Tampoco han reconocido que su apatía en este aspecto y su desinterés por sostener posiciones propias, ha legitimado, directa e indirectamente, el desarrollo que los medios electrónicos han tenido en nuestro país.

⁸ Mejía Prieto, Jorge. *Historia de la radio y la televisión en México*, México, Editores Asociados, 1972, pp. 321 y 322.

A diferencia del crecimiento e importancia no sólo económica sino también de significativa presencia política y cultural que han alcanzado los medios electrónicos en nuestra sociedad, estos sindicatos muestran más bien un atraso en cuanto a sus demandas laborales. Si bien es cierto que los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión reciben todas las prestaciones que marca la ley, que tienen un salario más elevado en promedio al mínimo general o al mínimo profesional y que en ocasiones son beneficiarios de cláusulas superiores según la empresa con la que presten sus servicios, también es verdad que si tuvieran más iniciativa y capacidad de presión, podrían lograr mejores salarios y prestaciones. Y sobre todo, sus sindicatos podrían ser espacios de expresión a partir de los cuales esos trabajadores tendrían oportunidad de influir en la orientación de las empresas para las que laboran.

Así, en el SITATYR tenemos un sindicato blanco, dócil, desmovilizador, subordinado casi por completo a los proyectos y conveniencias de la empresa Televisa. Mientras que en el STIRT tenemos un sindicalismo más oficialista, progobiernista, apegado a las prácticas del viejo corporativismo y que se desenvuelve más dentro de las estructuras del poder político.

9. CONCLUSIONES

La televisión y la radio son medios de enorme presencia pública. Para muchos, trabajar en ellos ofrece una especie de “estatus”, más allá de la función o el salario. Es decir, existe un factor subjetivo, difícil de evaluar de no ser a partir de estudios de caso muy puntuales. Puede considerarse que una buena parte de estos trabajadores está de acuerdo (o no pone reparos significativos) en tolerar inestabilidades laborales, caciquismos sindicales y paternalismos patronales, con tal no sólo de mantener su empleo, sino de formar parte de una industria socialmente muy vistosa. Esta situación, que bien puede ser generalizada para el caso de la radio y la televisión mexicanas, es particularmente significativa en la empresa Televisa.

Como lo hemos dicho en otros lados, “en el consorcio Televisa se cultiva una suerte de mística colaboracionista en la cual quienes han podido lograr el privilegio de tener un puesto de planta, pueden autoconsiderarse miembros de una grande, refulgente y privilegiada familia”.¹

Por eso no es de sorprender que, a pesar de la imagen desfavorable que en ciertos sectores (en la academia, o en grupos sociales más críticos) tiene la empresa Televisa, sus trabajadores porten con orgullo —en ocasiones con prepotencia— sus gafetes, los que no sólo emplean para ser identificados dentro de las instalaciones de ese

¹ Ortega, Patricia y Trejo Delarbre, Raúl. “Televisa y sus trabajadores. El sindicalismo inmovilizado”, en *Televisa, el quinto poder*, México, Claves Latinoamericanas, 1985, p. 177

consorcio, sino como parte de su personalidad, así corporativizada. Nos referimos a una asimilación muy peculiar, a una forma *sui generis* de corporativismo empresarial, que sustituye, imponiéndosele y desplazándolo, al corporativismo sindical. ¡Cuántos trabajadores de Televisa, y aún algunos ociosos que no lo son, no portan con gusto la chamarra amarilla y naranja llevando (metafórica y literalmente) sobre las espaldas, el logotipo de esa empresa!

Ese corporativismo se refleja desde luego en peculiares relaciones laborales y en condiciones de trabajo que, aunque no siempre del todo satisfactorias para los trabajadores, son aceptadas por éstos.

Entre los problemas más graves que como organizaciones sindicales enfrentan hoy en día los trabajadores de la radio y la televisión están la división y dispersión del gremio, pues a pesar de que un importante número de estos asalariados está afiliado básicamente a dos grandes organizaciones: el STIRT y el SITATYR, y que ambas acuden a la misma mesa de negociaciones, debido a que comparten aunque sea de manera formal un mismo contrato, en la realidad han prevalecido los enconos, las diferencias y rivalidades, motivadas en mucho por la polarización que en un momento causan el poder y la competencia de las empresas en las que laboran; es decir, entre Televisa y los que hasta 1993 eran los canales estatales, que hoy se han convertido en la empresa privada denominada Televisión Azteca. Por otra parte, se encuentran los otros grupos privados de la industria radiofónica, los cuales también están en la contienda por un mayor control de dicha rama industrial. Esta situación no sólo divide a los trabajadores sino que los debilita como gremio en todos los aspectos: política, laboral y económicamente.

La desigualdad que existe en las condiciones laborales de los trabajadores de los medios electrónicos es otro de los problemas que enfrenta el gremio. Los salarios y las prestaciones varían de una empresa a otra: disparidad en los sueldos, diferencias en los ritmos

de trabajo, desigual acceso a las prestaciones, etcétera. Esta situación resulta todavía más lamentable, pues a pesar de que en la industria se cuenta con un Contrato-ley que establece mínimas condiciones para los trabajadores de los medios, estos mínimos, como ya vimos, son aún desiguales. Además, muchos de los beneficios que los sindicatos logran no siempre los consiguen por medio del Contrato-ley. En este sentido se expresa el secretario general del SITATYR: “Nosotros, independientemente del Contrato-ley, tenemos un convenio de cláusulas superiores con todas las empresas donde tenemos prestaciones superiores y eso lo hemos mantenido vivo y creciente. Aunque la ley dice que no, nosotros hemos tenido la habilidad y la concertación para poquito a poquito sacarle más a los patrones y nos dan, porque saben que en determinado momento los apoyamos, nosotros tenemos a nuestra gente disciplinada, hemos aceptado que despidan a dos secretarios generales porque han llegado en estado de ebriedad y cosas de esas, lo que marca la ley. Vamos, no defendemos por el hecho de que somos sindicato y tenemos que defender. A todo mundo lo defendemos, haya robado, haya llegado borracho, y siempre buscamos una oportunidad, ya el que no la aproveche, es su problema, ese es nuestro principio.

“[...] Si nosotros dejamos trabajar en un plan tranquilo y profesional a las empresas, pues van a crecer y ahí está la prueba con Televisa, Televisa es un monstruo, ¡ah! pero tenemos las mejores prestaciones de la industria, las mejores, el STIRT no nos llega ni a la mugre de los zapatos”.²

En Televisa, por ejemplo, el monto que recibe un empleado a nivel directivo o un artista al que se le ha solicitado exclusividad, está muy alejado de lo que representa el sueldo común de los empleados de la empresa. Esta situación no es privativa de México: en todo el mundo, o en cualquier país en el que la televisión está

²Álvarez Ibarra, Ángel. Declaración hecha por el secretario general del SITATYR en una entrevista realizada por la autora en junio de 1990.

ceñida por los esquemas mercantiles, las estrellas tienen remuneraciones significativamente elevadas, sobre todo a cambio de su exclusividad. La diferencia es que en México los sindicatos hacen poco, o nada, para mejorar las condiciones de los trabajadores cuyo mérito no está en la presencia estelar sino en la labor, técnica o profesional, que hace posible el funcionamiento de cada medio de comunicación.

Tratándose de una industria que evoluciona tan rápidamente y donde los cambios tecnológicos están a la orden del día, la capacitación y el desarrollo profesional resultan indispensables para los trabajadores. Sin embargo, en este asunto, los sindicatos han tenido una débil incidencia en la demanda y estructuración de programas de formación y profesionalización para sus agremiados. La capacitación que hasta ahora se ha dado en estas empresas por lo regular ha sido resultado de las iniciativas de los patrones. Pero aún en Televisa, la capacitación fundamental, o al menos aquella de la que más se ufana públicamente esa empresa, pretende complementar la preparación tradicional de los trabajadores —secundaria abierta, por ejemplo—. La escasa capacitación a la que irregularmente tienen acceso los trabajadores, por lo general no se lleva a cabo por medio de programas bien estructurados y profesionalmente planeados; más bien se trata de prácticas aisladas y para pequeños grupos, según sea el interés de las empresas. Los sindicatos no han tenido como actividad fundamental lograr mejores programas de actualización o mayores oportunidades para profesionalizar el trabajo de sus agremiados, más bien han dejado a la voluntad de los patrones el asunto de la capacitación.

Pero los conocimientos y las destrezas de los profesionales de los medios se ven, y se verán, cada vez más rápidamente rebasados por los cambios que se producen con los nuevos equipos y las nuevas tecnologías de la información. Esta realidad deberá alertar a los trabajadores para que no se conformen con el dominio que hasta ahora tienen sobre los procesos de la producción y para que

demanden de sus empresas mayores posibilidades de capacitación y actualización para un mejor desempeño de sus habilidades técnicas e intelectuales.

Las innovaciones tecnológicas en los medios electrónicos, como ya lo hemos señalado antes, también tendrán repercusiones en la demanda de mano de obra. En países como España, en la radio y la televisión cada vez es más fuerte la tendencia a sustituir la hiperdivisión de las funciones del trabajo de producción, así como a reducir la multiplicidad de categorías laborales por perfiles profesionales más flexibles, capaces de aprender a adaptarse rápidamente a las exigencias de los nuevos medios. En este sentido, los sindicatos tendrán que buscar alternativas para que sus agremiados permitan enfrentar esos cambios.

En lo que se refiere a las relaciones que el STIRT y el SITATYR mantienen con otros sindicatos, podemos decir que, por lo general, éstos tienden al aislamiento; no suelen mantener alianzas casi con ninguna otra organización y básicamente permanecen al margen del movimiento obrero. A pesar de que sus dirigentes sí tienen un, en ocasiones, estrecho vínculo con la CTM y con la actividad política sindical institucional, los sindicatos de radio y televisión no parecen compartir, o tienen poca relación, con las preocupaciones, acciones y demandas de otras agrupaciones gremiales. Incluso estos sindicatos se han mantenido marginados de las expresiones o movimientos que otras fracciones sindicales o asociaciones de la rama de la comunicación han manifestado en momentos coyunturales de la vida política del país —como la Unión de Periodistas Democráticos, las secciones sindicales de radiodifusoras universitarias y culturales, o agrupaciones como la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación—.

Otro problema que enfrentan los trabajadores organizados de la radio y la televisión es la precaria vida sindical que existe al interior de sus organizaciones. El panorama predominante es de ausencia de órganos de expresión (periódicos murales, boletines,

revistas sindicales, etcétera); de escasas asambleas, sobre todo con las bases; y de poco interés por promover el debate, la discusión y la reflexión de sus condiciones. En su mayoría, estos sindicatos no buscan ni promueven la defensa y ampliación de espacios de expresión. No deja de extrañar que no haya habido ninguna iniciativa por parte de estas organizaciones por tener un canal para los trabajadores o, al menos, un espacio formal en la radio o la televisión en donde laboran.

La huelga como arma de lucha de los trabajadores parece no estar presente en la actividad sindical de estas organizaciones. El SITATYR, por ejemplo, se jacta de que en toda su historia no ha tenido que estallar nunca una huelga pues asegura que tiene relaciones cordiales con las empresas con las que contrata. Para el STIRT la huelga no ha sido un recurso frecuente, aun cuando en su historia sí ha llegado a estallar dos movimientos huelguísticos. Esos episodios, como lo hemos indicado antes, fueron muy significativos, sobre todo la huelga del 12 de noviembre de 1982, pues con ello lograron ganar un alto porcentaje de sus peticiones; pero además porque la huelga permitió demostrar que el sindicato podía paralizar gran parte de la industria a nivel nacional; en aquella ocasión sólo las estaciones de Televisa siguieron transmitiendo. Esta situación estableció un gran precedente en la historia laboral de esta industria, pues se puso en evidencia que si tuvieran posiciones más progresistas, los trabajadores de los medios podrían representar una importante fuerza nacional. Sin embargo, a pesar de esta experiencia, los sindicatos no han buscado una participación más combativa en la búsqueda de mejores condiciones laborales y menos aún en la orientación del quehacer comunicativo.

En realidad, podríamos concluir que los trabajadores de la radio y la televisión no han concebido el sindicalismo como un medio para lograr mayor presencia social, ni para cumplir con un cometido educativo, ni para la unificación de la fuerza laboral, sino para defender un *statu quo* con el que se encuentran conformes.

Como se ha dicho insistentemente en este trabajo, la vida y el desarrollo de esas organizaciones se encuentran tan estrechamente relacionadas con la historia y los intereses de las empresas en las que laboran, que suelen tener posiciones muy similares a las de sus patrones y subordinadas a los intereses de éstos. Eso no debe sorprender; se trata de un sindicalismo adocenado y acrítico, excepto cuando defiende sus intereses primordiales que, salvo casos excepcionales, son los de las empresas. A la proverbial subordinación al sindicalismo "clásico", de corte corporativo tradicional, que es mayoritario en México, los sindicatos de la radio y la televisión añaden una dependencia respecto de las empresas, que llega a ser fundamental, y cuyas relaciones laborales contribuyen a estabilizar y a desahogar.

Tal vez aquí hemos mostrado una visión que pudiera parecer muy drástica respecto de las organizaciones laborales de los medios, sin lugar a dudas existen dentro de estos sindicatos elementos o esfuerzos, todavía aislados, que en un momento dado podrían incidir para dar una orientación distinta de la que hoy existe en dichas asociaciones, sin embargo, en este trabajo hemos presentado el análisis de las prácticas colectivas que predominan en estas organizaciones.

Desde luego, los cambios que se han venido dando en los últimos años en los medios mexicanos requieren de una revisión más amplia pues, sin duda, han significado modificaciones importantes tanto en las relaciones laborales como en los procesos de trabajo. Sin embargo, en la presente investigación se hace una revisión que llega hasta 1990, aunque en algunos casos hemos podido incluir alguna información más actual.

No obstante, podemos decir que en los años más recientes los medios de comunicación, a semejanza de casi todo el país, han experimentado transformaciones de considerable relevancia. Al contrario, los sindicatos cuya trayectoria hemos venido reseñando, se han quedado estancados. En las páginas anteriores hicimos una

revisión de las prácticas laborales, los proyectos adocenados y las dirigencias autoritarias de los dos sindicatos más importantes de la radiodifusión mexicana. Hemos querido insistir en que se trata de organizaciones que tienen logros materiales que benefician a sus agremiados, aunque todo ello ocurre a cambio de la docilidad a los lineamientos patronales.

Al cabo de esta revisión, podemos confirmar que en la radio y la televisión el sindicalismo ha permitido el desarrollo de las principales empresas del ramo. Pero esa docilidad tiene costos: ahora que los cambios en los medios de comunicación están a la orden del día, los sindicatos de la radiodifusión quizá constituyan una rémora para la modernización ya no sólo de los implementos tecnológicos, o en la cobertura social, sino en la actualización de los contenidos que difunde esta industria. Pero esa es una tragedia que caracteriza, de manera más amplia, al sindicalismo mayoritario en nuestro país: durante largas décadas su mansedumbre sirvió para que las empresas se desarrollaran, siempre con criterios proteccionistas, sin el contrapeso que los sindicatos pueden constituir para que las relaciones laborales sean más activas. Ahora, ni siquiera los empresarios que durante tanto tiempo se beneficiaron de ese sindicalismo dócil, quieren seguirlo manteniendo. Algo así, muy probablemente, ocurrirá en la radio y la televisión. Esa, entonces, será otra historia.

FUENTES CONSULTADAS

Libros

- Aceves González, Francisco. "La televisión en Guadalajara. Génesis y desarrollo", *Comunicación y Sociedad, Cuadernos del Ceic*, núm. 1, México, Universidad de Guadalajara, 1987.
- Aziz Nassif, Alberto. *El Estado mexicano y la CTM*, México, SEP/CIESAS/Ediciones la Casa Chata, 1989.
- Bensusan Graciela (*et al.*). "El derecho laboral", en *El obrero mexicano*, tomo 4, México, Siglo XXI Editores/IIS-UNAM, 1985.
- Bizberg, Ilán. *Estado y sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.
- Cámara Nacional de la Industria de la Radio y la Televisión. "La industria de la radio y la televisión en México", *Comunicación y Sociedad*, tomo I (1921-1950), México, CIRT, octubre de 1991.
- Camarillo Carbajal, Ma. Teresa. *El sindicato de periodistas, una utopía mexicana*, México, UNAM, 1988.
- Carrandi, Gabino. *Testimonio de la televisión mexicana*, México, Diana, 1986.
- De la Selva, Alma Rosa. *Radio e ideología*, México, El Caballito, 1982.
- Fernández Christlieb, Fátima. *Los medios de difusión masiva en México*, México, Juan Pablos, 1982.
- Gutiérrez, Angelina. *Las relaciones de producción en los medios masivos de comunicación*, México, IIE-UNAM/Armella Ediciones, 1988.
- Gutiérrez Garza, Esthela. "Crisis laboral y el futuro del mundo del trabajo", en *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y*

- desreglamentación laboral*, Caracas, Fundación Friedrich Ebert/Editorial Nueva Imagen, 1990.
- Leal, Juan Felipe (*et al.*). "Organización y sindicalismo", en *El obrero mexicano*, tomo 3, *op. cit.*
- León, Samuel (*et al.*). "La política y la cultura", en *El obrero mexicano*, tomo 5, *op. cit.*
- Luna, Matilde y Pozas, Ricardo (coords.). *Relaciones corporativas en un período de transición*, México, IIS-UNAM, 1992.
- Mejía Barquera, Fernando. *La industria de la radio y la televisión y la política del Estado mexicano (1920-1960)*, México, Fundación Manuel Buendía, 1989.
- Mejía Prieto, Jorge. *Historia de la radio y la televisión en México*, México, Editores Asociados, 1972.
- Ortiz Garza, José Luis. *La guerra de las ondas*, México, Planeta, col. Espejo de México, 1992.
- Pascual Moncayo, Pablo y Trejo Delarbre, Raúl. *Los sindicatos mexicanos ante el TLC*, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática/Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 1993.
- Reyna, José Luis y Trejo Delarbre, Raúl. *La clase obrera en la historia de México, de Adolfo Ruiz Cortines a Adolfo López Mateos (1952-1964)*, México, Siglo XXI Editores/IIS-UNAM, 1981.
- Trejo Delarbre, Raúl. "El movimiento obrero: situación y perspectivas", en *México hoy*, México, Siglo XXI Editores, 1979.
- Trejo Delarbre, Raúl (coord.). *Televisa, el quinto poder*, México, Claves Latinoamericanas, 1985.
- Trejo Delarbre, Raúl. *Crónica del sindicalismo en México (1976-1988)*, Siglo XXI Editores/UNAM, 1990.
- Trejo Delarbre, Raúl. "Batir el tambor del alba", en *Rafael Galván Maldonado. Antología*, México, El Nacional, 1990.
- Trejo Delarbre, Raúl. "Dispersiones y resignaciones de los trabajadores de los medios", en *La sociedad ausente*, México, Cal y Arena, 1992.

Zacatecas, Bertha. *Vidas en el aire*, México, Diana, 1997.

Artículos y folletos

Aceves González, Francisco. "De la irrupción del sonido a la explosión de las imágenes: la radio y la televisión 1920-1960", en *Cuadernos de Estudios Jaliscienses*, núm. 15, México, El Colegio de Jalisco/Instituto Nacional de Antropología e Historia, 1992.

Bensusan, Graciela y León, Samuel. "El nuevo mundo laboral", en semanario *Política*, de *El Nacional*, México, mayo 2 de 1991.

Folleto promocional de la empresa Televisa elaborado por su departamento de relaciones públicas, México, 1984.

Grupo de Economistas y Asociados. "Relaciones y políticas laborales", en *GEA Laboral*, núm. 61, México, febrero 29 de 1996.

Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José. "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos", en *Cuadernos Políticos*, núm. 7, México, Era, enero-marzo de 1976.

Periódicos y revistas

Antena. Órgano del Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria del Radio, México, núm. 2, año 1, junio 15 de 1939; núm. 3, año 1, julio 15 de 1939; núm. 6, año 1, noviembre de 1939.

Boletín Radiofónico, núm. 62, México, 31 de marzo de 1955.

El Día, México, 18 de agosto de 1975 y 28 de agosto de 1975.

Excelsior, México, 20 de agosto de 1975

La Jornada, México, 21 de mayo de 1987; 2 de junio de 1987; 13 y 15 de julio de 1987; 6 de septiembre de 1987; 23 de octubre de 1987; 25 de octubre de 1987; y noviembre 13 de 1989.

El Nacional, México, 11 de noviembre de 1995 y 22 de diciembre de 1994.

Solidaridad, número extraordinario, México, 27 de septiembre de 1980.

El Universal, México, 28 de enero de 1990.

Unomásuno, 13 de mayo de 1983; 16 de julio de 1988; y 7 de enero de 1990.

Documentos

Documentos sindicales del SITATYR

- Memoria del III Congreso Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Acapulco, Guerrero, enero de 1977.
- Memoria del V Congreso Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en la ciudad de México en febrero de 1987.
- Memoria del II Congreso Nacional Extraordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Cocoyoc, Morelos en febrero de 1989.
- Memoria del XVII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Monterrey, Nuevo León, el 22 de septiembre de 1983.
- Memoria del XVIII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en la ciudad de México en febrero de 1984.
- Memoria del XIX Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en León, Guanajuato, en septiembre de 1984.
- Memoria del XX Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Tijuana, Baja California, en septiembre de 1985.
- Memoria del XXI Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Lomas de Cocoyoc, Morelos, en febrero de 1986.
- Memoria del XXII Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Durango, Durango, en agosto de 1986.
- Memoria del XXV Consejo Nacional Ordinario del SITATYR que se llevó a cabo en Manzanillo, Colima, en octubre de 1988.
- Memoria del XXVI Consejo Nacional Ordinario que se llevó a cabo en Monterrey, Nuevo León, en agosto de 1989.
- Síntesis de la Segunda Plenaria del Comité Ejecutivo Nacional, Secretarías Generales de las Secciones y Comisiones, que se llevó a cabo en la ciudad de México en julio de 1985.

- Estatutos del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana 1955-1990.

Documentos sindicales del STIRT

- Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, 1986.
- Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (Reformado y adicionado por el IX Congreso Nacional Ordinario, efectuado durante los días 9 y 10 de abril de 1992, en la ciudad de México), México, mayo de 1992.
- “Decreto por el que se declara Contrato-ley para la Industria de Radio y Televisión el celebrado por trabajadores y patrones afectos a este ramo industrial”, *Diario Oficial de la Federación*, 30 de enero de 1976.
- “Convenio por el que se da por revisado el Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 13 de febrero de 1980.
- “Convenio por el que se da por revisado el Contrato-ley de la Industria del Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 7 de marzo de 1984.
- “Convenio por el que se da por revisado el Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, febrero de 1985.
- “Convenio de revisión salarial del Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, febrero de 1986.
- “Convenio que da por revisado integralmente el Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de febrero de 1988.

- “Convenio que da por revisado el Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 7 de febrero de 1990.
- “Convenio que da por revisado el Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 9 de marzo de 1994.
- “Convenio que da por revisado el Contrato-ley de la Industria del Radio y la Televisión”, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de febrero de 1996.
- “Relación de estaciones de televisión y radio en la República Mexicana”. Documento proporcionado por el sindicato.

Ponencias

Álvarez Ibarra, Ángel. Ponencia presentada en la “Reunión de trabajadores de los medios de comunicación en México”, 28 y 29 de mayo de 1985, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Cortés Hernández, Guadalupe; Pérez Hernández, Isidro; Domínguez Guzmán Tomás y Salomé Mendoza María (*et al.*), delegados sindicales de la sección D-III-57 del SNTE (Radio Educación). *Ibidem.*

García Sordo, Mario, secretario general del SITEUNO. *Ibidem.*

Delegación sindical de la Dirección General de Televisión Universitaria del STUNAM. *Ibidem.*

Manuel Ñique, secretario de educación del STIRT. *Ibidem.*

Secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano de Televisión. *Ibidem.*

Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa. *Ibidem.*

Tesis

Ríos Díaz, Maritza. *La capacitación en la radio mexicana. Desarrollo*

histórico y perspectivas, tesis de licenciatura en comunicación, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1995.

Morfin Ramírez, Cristina y Arana Rojas, Daniel. *Crisis en los medios de comunicación en Guadalajara, 1976-1987*, tesis de licenciatura, México, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Guadalajara, 1992.

Otros

Corporación Multimedia. Proyecto COM XXI. *Análisis y prospectiva del sector de la comunicación en España. Necesidades de formación*, Documentos, vols. I y II, Madrid, 1996.

Entrevistas

Entrevista realizada al licenciado Gonzalo Castellot Madrazo, secretario general del SITATYR, en febrero de 1984.

Entrevista realizada a la Sra. Guadalupe Silva, secretaria del Trabajo de la ANDA, en febrero de 1984.

Entrevista realizada al actor Carlos Ancira, en 1984.

Entrevista realizada al actor Enrique Lizalde, secretario del Sindicato Independiente de Actores, en 1984.

Entrevista realizada al Sr. Venustiano Reyes López, secretario general del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, en 1984.

Entrevistas realizadas al Sr. Ángel Álvarez Ibarra, secretario general del SITATYR, en junio y agosto de 1990.

Entrevista realizada al Sr. Manuel Bonilla, secretario de educación del STIRT, en 1990.

Entrevista realizada al licenciado Netzahualcóyotl de la Vega, en octubre de 1996.

Diversas entrevistas realizadas a trabajadores del Canal 11, Imevisión y Televisa, cuyos nombres se omiten para no causarles problemas dentro de sus centros de trabajo.

Trabajadores de la radio y la televisión en México: los sindicatos STIRT Y SITATYR se terminó de imprimir en los talleres de *Imágenes y Letras Editores* (Playa Salagua 606, colonia San Andrés Tetepilco, México, D.F.) en el mes de septiembre de 1998. El tiro consta de 500 ejemplares más sobrantes para reposición. El cuidado de la edición estuvo a cargo de la autora

Tipografía y diseño editorial:
Imágenes y Letras Editores.