

Organización laboral y democracia en la radio y la televisión mexicanas

Patricia Ortega Ramírez

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

LA HISTORIA y trayectoria de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicanas ha estado muy vinculada con el desarrollo y expansión de la industria audiovisual.

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

Prácticamente no existen testimonios de los trabajadores de los medios, a pesar de que las primeras asociaciones de empleados de la industria de la radiodifusión aparecen y se desarrollan casi paralelamente a la industria.

En el caso de la radio, las primeras organizaciones laborales se remiten a 1939. En ese año fue registrado el Sindicato de Empleados Administrativos de la Radio Mexicana del Centro, SA, que agrupaba a los trabajadores de la XEQ. Más tarde, ese organismo se integró al Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radio, que agrupaba a los trabajadores de la XEW y tiempo después, a esta asociación se unió también el sindicato de la XEX.

Muchas de las organizaciones laborales de la industria de la radiodifusión, se iniciaron como sindicatos de empresa; se trataba de asociaciones que “agrupan a todos los asalariados de una misma empresa frente a la dirección patronal, cualquiera que sea la especialidad o el grado de calificación de cada uno de ellos” (Leal y Woldenberg, s. f.: 36).

Conforme se incrementaban las empresas de radio y posteriormente con el desarrollo de la televisión, los sindicatos se multiplicaban y competían entre sí en el ámbito laboral, como por su parte lo hacían las empresas de comunicación. Sin

embargo, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios y se monopolizaba la industria, los sindicatos también se fueron fusionando.

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

En esos años, los sindicatos nacionales de industria representaban una de las formas más avanzadas de organización de los trabajadores, pues suponía la conjunción de las fuerzas laborales en lugar de las luchas aisladas o locales de los trabajadores. Asimismo, la conformación de los sindicatos nacionales posibilitaba a los trabajadores de distintas empresas de una misma rama industrial representar un frente de poder ante las demás fuerzas políticas y sociales del país.

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

Sindicatos nacionales de la industria de radio y televisión

La estructura sindical de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión en el ámbito nacional ha estado determinada por la actuación de dos grandes organizaciones que agrupan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria. Ambas organizaciones, incorporadas a la CTM, han sido decisivas en la conformación de las relaciones obrero-patronales existentes en las empresas audiovisuales. Se trata del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIRT) y del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de la Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (Sitatyr). Entre estas dos agrupaciones ha existido

siempre una profunda competencia por alcanzar el mayor número de agremiados, pero sobre todo han existido diferencias orgánicas y políticas entre ellas.

El gremio no forma un bloque monolítico; por el contrario, no sólo cada medio presenta sus propias especificidades de organización o condiciones laborales distintas; sino también entre los sindicatos que coinciden en un mismo medio existen grandes diferencias. Y más aún, incluso entre los miembros de un mismo sindicato se presentan condiciones de trabajo desiguales. Las diferencias laborales no sólo han existido entre el STIRT y el Sitatyr o entre los agremiados de una misma organización. En un mismo centro de trabajo convergen diversos sindicatos entre los que prevalece una fuerte lucha por lograr más control de las fuentes de trabajo.

El STIRT ha sido una organización fundamentalmente de empleados de radio, de las 883 radiodifusoras que hasta 1990 existían en todo el país, este sindicato mantenía relaciones laborales con 85.73 por ciento, y el Sitatyr con 5.54 por ciento. 8.73 por ciento de las radiodifusoras restantes, o bien tenían contratos con otros sindicatos más pequeños o no mantenían relación con ninguna organización laboral. En ese mismo año, el STIRT declaraba tener 7,162 trabajadores afiliados, de los cuales 31 por ciento correspondía a los trabajadores del Instituto Mexicano de Televisión (Imevisión).

Sin embargo, en lo que se refiere a la televisión, el sindicato mayoritario ha sido el Sitatyr. Para 1990 esta organización agrupaba a los trabajadores del aproximadamente 80 por ciento de las televisoras de la República Mexicana, incluyendo la televisión por cable y otras ramas ligadas a la televisión como la producción de videocasetes y duplicadoras de películas en video. Hasta ese mismo año, el sindicato afiliaba a 8,225 trabajadores, de los cuales 80 por ciento pertenecía a las fuentes laborales de Televisa.

Los sindicatos afilian básicamente al personal de planta de las áreas administrativa, de producción, técnica y de servicios. En general, ambas organizaciones agrupan el tipo de personal necesario para la producción técnica y el mantenimiento de las empresas. En su mayoría, los trabajadores creativos como productores, realizadores, guionistas, directores artísticos, conductores de programas, investigadores, etcétera, constituyen el personal no sindicalizado; si bien las agrupaciones cuentan con algunos trabajadores de base en estas categorías profesionales, el trabajo creativo se lleva a cabo esencialmente con personal contratado como eventual, por obra determinada o trabajadores de confianza que ocupan incluso cargos ejecutivos dentro de las empresas.

Estructura organizativa y gobierno sindical

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

Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios (Woldenberg y Cacho, 1985: 211).

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

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

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

Sus órganos de gobierno presentan las siguientes jerarquías:

Cuadro 1
Organos de gobierno del STIRT

Congreso Nacional:	Secciones regionales y locales
Asamblea Nacional	Secretaría General
	Secretaría de Trabajo
	Secretaría de Organización
Comité Nacional:	Secretaría de Relaciones
	Secretaría de Acción y Previsión Social
	Secretaría de Educación y Comunicación Social
Comisión Nacional de Justicia	Secretaría de Finanzas
	Secretaría de Estadística y Promoción Sindical

La estructura sindical del Sitatyr está compuesta por 33 secciones distribuidas en el Distrito Federal y en el resto de la república, 8 delegaciones y 5 comisiones nacionales. Para integrar una sección del sindicato se requiere de mínimo quince trabajadores que laboren en un mismo centro de trabajo o que presten sus servicios en dos o más empresas ubicadas en una o más entidades federativas. Las delegaciones están constituidas por menos de quince trabajadores. Las secciones y delegaciones no tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto tampoco gozan de autonomía.

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

Cuadro 2
Organos de gobierno del Sitatyr

Congreso Nacional	Secciones
	Delegaciones
Consejo Nacional	Comisiones nacionales
	Secretaría General
Comité Nacional	Secretaría del Interior
	Secretaría del Exterior
	Secretaría de Trabajo y Conflictos
	Secretaría de la Tesorería
	Secretaría de Actas
	Honor y Justicia
Comisiones nacionales	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, éste se constituye con los representantes de las secciones locales y regionales, en el caso del STIRT y por secciones, delegaciones y comisiones en el Sitatyr. Se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cada vez que se requiera. Entre sus facultades exclusivas están la de modificar los estatutos sindicales y elegir a los miembros del comité nacional y a la o las comisiones nacionales.

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

Para el Sitatyr, el segundo órgano de gobierno que sustituye en autoridad al congreso es el Consejo Nacional. Sin embargo, aquí existen diferencias con el STIRT, pues de alguna manera, el Sitatyr da mayor importancia a la reunión de sus miembros. De acuerdo con sus estatutos, se establece que la asamblea del consejo deberá reunirse cada seis meses, norma que de alguna manera se ha cumplido pues hasta agosto de 1989, el Sitatyr había celebrado 25 asambleas de consejo ordinarias; cinco congresos ordinarios, tres congresos extraordinarios y dos plenarias; aproximadamente dos reuniones por año.

Sin embargo, en lo que se refiere a las asambleas ordinarias de las secciones, el STIRT establece que éstas deben celebrarse una vez al mes, y el Sitatyr señala que las asambleas se celebrarán cada tres meses. Las secciones y delegaciones en los dos sindicatos no gozan de autonomía y sus actos están siempre supeditados al Comité Nacional. Sin embargo, a pesar de lo que dicen los estatutos, no existe una actividad sindical muy frecuente en los organismos de base, pues en opinión de trabajadores sindicalizados de ambas organizaciones, son escasas las asambleas en los centros de trabajo.

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

Un hecho importante de destacar es que en los documentos del Sitatyr no se reconoce autonomía alguna a la comisión de Honor y Justicia, atributo que sí es reconocido por el STIRT al establecer que: "La Comisión Nacional de Justicia es un tribunal autónomo, constituido para conocer y juzgar los casos de queja que se presenten en contra de miembros del sindicato, en lo individual, agrupaciones o dirigentes de sindicato, por la falta de cumplimiento a las disposiciones estatutarias y por incurrir en faltas de orden sindical especificadas en los estatutos" (STIRT, 1986: 29). Esta observación resulta importante, porque la existencia de un organismo facultado para juzgar las faltas de los agremiados o de los miembros del Comité Nacional, 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 de reincidentes, siempre y cuando esta sanción se encuentre prevista en el reglamento interior de trabajo que rija en las empresas en las cuales el sindicato sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley de la industria”.

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

Sin embargo, éste no es el caso de los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión. Se trata de sindicatos nacionales de industria, que centralizan el trabajo y las decisiones en el Comité Nacional. Las secciones no gozan de real autonomía para decidir sobre el quehacer sindical en sus lugares de trabajo. Por otra parte, tampoco existe autonomía política por parte de los sindicatos con respecto a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), a la que están incorporados. En los estatutos del STIRT, casi en todos sus capítulos se hace énfasis en el hecho de que esta organización sigue y difunde los principios de la CTM. Por ejemplo, en el artículo 60, se establece que las secciones locales y regionales tendrán la obligación de “militar en las Federaciones de la CTM, acatar su disciplina y tratar con ellos los asuntos de su competencia” (STIRT, 1992: 32). 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.” Así lo determina el artículo 70 fracciones II y VI (STIRT, 1992: 39). De este modo, el STIRT compromete desde sus estatutos a los trabajadores, en su

filiación política y su dependencia con la Confederación de Trabajadores de México y en sí con los órganos del gobierno federal.

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

En este aspecto, en sus estatutos, el Sitatyr no es tan reiterativo, de hecho sólo en su artículo tercero se especifica que el sindicato hace suya la declaración de principios y programas de la CTM. Pero no establece como una de las obligaciones de sus secciones el hacer proselitismo por la confederación obrera. Pero si bien en sus normas escritas el Sitatyr no es tan enfático en su afiliación y disciplina hacia la CTM; en la práctica, sobre todo durante el período de Gonzalo Castellot como secretario, en sus discursos y sus informes éste solía hacer patente su apoyo incondicional a Fidel Velázquez y su militancia en el PRI.

En este sentido, es revelador uno de sus discursos durante la celebración de uno de sus consejos nacionales, en septiembre de 1981 — tiempos de campaña electoral pues se acercaba el cambio de gobierno federal:

Fundamentalmente es en las campañas políticas de carácter nacional, donde la participación de radio y televisión, tiene particular interés, pues el más reducido mítin político o mesa de trabajo, se transforman en masiva ocasión de comunicar los más variados mensajes, dado que los micrófonos y las cámaras llevan por el aire, voces e imágenes, aplausos y ovaciones, ideas y proyectos que constituyen la base de una batalla política desarrollada en buena lid.

Es por ello que debemos estar preparados para participar en la lucha política, primero como ciudadanos acudiendo a las urnas y como trabajadores, llevando a los más alejados y pequeños núcleos de población, a través de la superficie nacional, la orientación que consolide el prestigio de nuestro Partido Revolucionario Institucional, que convenza a quien tenga duda, de que es más importante vivir dentro de un sistema institucional que garantice la paz y la libertad, que dar oídos a doctrinas extrañas a nuestra realidad y cuya única finalidad es la de deformar las mentes jóvenes de los países de América, sembrando en ellas principios e ideologías que pertenecen a idiosincrasias ajenas a las nuestras y definitivamente contrarias al modo de pensar y actuar del mexicano (Sitatyr, 1981: 23).

No parece existir en estas organizaciones un verdadero interés por una actividad sindical más democrática ni por parte de los dirigentes ni, salvo excepciones, de los agremiados. No está entre sus prioridades luchar y promover espacios efectivos para una mayor participación de las bases: asambleas constantes, órganos de difusión como periódicos sindicales, murales o boletines; acceso a otros medios de comunicación que permitieran no sólo el intercambio de ideas entre la base y los representantes, sino también con el resto de la sociedad, con otras organizaciones gremiales, políticas y culturales.

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

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

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

En los últimos años, han existido algunos intentos — que por desgracia no han tenido continuidad — de diversas organizaciones laborales y políticas por reorientar la comunicación colectiva que predomina en nuestro país. El Congreso del Trabajo, la CTM y sindicatos como los de telefonistas, pilotos aviadores y universitarios han procurado articular proyectos tanto para propiciar una comunicación de masas distinta en los actuales medios oficiales y privados, como para mejorar el desempeño de sus propios medios de difusión. estas proposiciones han planteado desde la nacionalización de la radio y la televisión hasta la concesión de un canal para el

movimiento obrero. Sin dejar de lado proyectos más específicos como el de la CTM para crear la empresa Comunicación Obrera Cuauhtémoc, con el fin de proporcionar a sus agremiados servicios de medios y de información. Sin embargo, es penoso resaltar que hasta ahora no hayan sido fundamentalmente los trabajadores de la radio y la televisión los que se hayan interesado en tener propuestas al respecto.

Tipo de contratación, salarios y prestaciones

El 26 de agosto de 1975 se publicó en el *Diario oficial de la Federación* y en los principales periódicos del país la convocatoria para la convención del contrato-ley para la industria de la radio y la televisión. Meses después, el STIRT y el Sitatyr participaron en la concreción de este contrato. En opinión de algunos investigadores la celebración del contrato-ley para la industria de radio y televisión era para el Estado una posibilidad de control — ahora en el aspecto laboral — en la empresa privada de televisión: “La vía legal se presentó como propicia para regular no el contenido de los medios ni su trayectoria comercial, sino el funcionamiento del régimen de concesiones, de manera que las transmisiones gubernamentales lograsen la misma aceptación que las de los industriales” (Fernández Christlieb, s. f.: 211).

Es importante mencionar que el contrato-ley se originó en un contexto en el cual el Estado buscaba influir en la industria de la comunicación y difundir sus propios mensajes. Pero si bien en ese sexenio se logró crear una importante infraestructura para el desarrollo de la televisión estatal, no se consiguió contrarrestar el crecimiento de la empresa privada de televisión, que en 1972, al fusionarse Televisión Independiente de México con Telesistema Mexicano y conformar así Televisa, SA, se convirtió en el consorcio más importante de América Latina.

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

Para 1975, el STIRT contaba con 5,291 afiliados y el Sitatyr con 2,314. Ninguno de los dos representaba por sí solo a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. De ahí que fuera necesario que las dos organizaciones solicitaran,

en coalición, que se llevara a cabo la convención para la celebración del contrato-ley, mismo que entró en vigor en enero de 1976.

A propósito de quién fue la iniciativa para llevar a cabo este Contrato ha habido mucha controversia. Los dirigentes de ambos sindicatos — Nezhualcóyotl de la Vega, secretario general del STIRT y Gonzalo Castellot, hasta hace algunos años secretario general del Sitatyr — han afirmado haber sido ellos quienes unificada-mente decidieron solicitarlo y estructurarlo.

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” (Fernández Christlieb, s. f.: 209).

Entre los propios directivos del Sitatyr existe discrepancia sobre este asunto. La versión de Angel Alvares Ibarra, actual secretario del Sitatyr, es distinta a la de Castellot; él opina que fue casi algo obligado el que se hiciera el contrato-ley:

Este 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.¹

En su momento, pareció que el contrato-ley sería una estrategia para que el Estado tuviera una vía de participación en una industria en la que durante muchos años no había logrado regular ni tener incidencia. En su estudio sobre: “Los medios de comunicación masiva y la reforma administrativa de José López Portillo” (s. f.: 211), 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 industriales. Pero si, por el contrario, decide favorecer al gobierno en turno, basta con que señale cualquier

1 Declaración del secretario general del Sitatyr, en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.

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.

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

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

En la convocatoria que publicó el *Diario oficial de la Federación*, se especificaba que el establecimiento de este contrato “beneficia a los trabajadores igualándolos en las mejores conquistas de las contrataciones colectivas, y a los patrones, evitándoles competencias desleales fundadas en notorias diferencias de las condiciones de trabajo”.²

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

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

En general, los trabajadores sindicalizados de la radio y la televisión, sujetos a este contrato, reciben las prestaciones que marca la ley: seguro médico, seguro contra fallecimiento y accidente, vacaciones, pensión de jubilación, aguinaldo, reparto de utilidades y ropa de trabajo, entre otras. Pero en el mismo contrato se establecen diferencias entre los sindicatos que participan en la revisión del contrato-ley. Por ejemplo, en lo que se refiere a la pensión por jubilación, el monto de ésta es más alto para los trabajadores del STIRT que para los del Sitatyr. Los primeros tienen derecho a recibir quince días de salario por cuota diaria, por cada año de

² Tomado de la convocatoria para la celebración del contrato-ley para la industria de la radio y la televisión, publicada en el *Diario oficial de la Federación* de septiembre (1975: 168).

servicio, cuando tengan nueve años de antigüedad o más; los segundos sólo catorce días, con las mismas condiciones. Durante muchos años existieron también diferencias en lo que se refiere al aguinaldo; los del STIRT recibían veinticinco días y los del Sitatyr y Siemarm, dadas "las condiciones particulares de contratación superior" recibían un aguinaldo con base en veintitrés días (1986). Para 1990 se había logrado igualar a veintisiete días para todos los sindicatos, pero el Sitatyr seguía teniendo condiciones de contratación superiores. Con respecto al seguro de vida, con los agremiados del Sitatyr, Siemarm y Strtv el patrón se obliga a contratar y mantener vigente para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio una póliza de seguro de vida colectiva, cuya suma asegurada será de cinco millones de pesos en caso de muerte natural y de diez millones en caso de muerte accidental, para lo cual la empresa asume íntegramente la prima que resulte. En cambio los afiliados al STIRT tienen derecho a la misma prestación, pero el trabajador debe aportar una cantidad semestral.

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

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

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

En diversas ocasiones el actual secretario general del Sitatyr, Angel Alvarez Ibarra, ha expresado su disgusto por la existencia del contrato-ley y ha afirmado:

Nosotros tenemos prestaciones superiores. El contrato-ley estipula que debe regular las condiciones de todos los trabajadores de la industria; sin embargo, el contrato-ley

para nosotros ha servido de freno, pues estamos esperando que otros sindicatos de la industria nos puedan alcanzar.³

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 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, 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 dé el trato a cada empresa de acuerdo con el nivel económico que tenga. (...) repito, si nosotros dejamos trabajar en un plan tranquilo y profesional a las empresas pues van a crecer, ahí está 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.⁴

En efecto, el contrato-ley no ha resuelto las diferencias y rivalidades entre los sindicatos; tampoco ha logrado igualar las condiciones de trabajo para los empleados de la radio y la televisión y muchas veces ha servido de pretexto a los patrones para no otorgar más que el mínimo que señala el contrato. Sin embargo, la igualdad y mejora de estas condiciones tampoco estarían garantizadas por el hecho de que se desapareciera el contrato-ley. Por el contrario, los trabajadores estarían en condiciones todavía más desventajosas. Como se puede apreciar en las declaraciones del líder del Sitatyr, citadas anteriormente, el énfasis de su preocupación parece estar más orientado a salvaguardar los intereses de los empresarios — “que se le dé el trato a cada empresa de acuerdo con el nivel económico que tenga” — que a luchar porque cada vez más trabajadores de la industria disfruten de las

3 Afirmación sostenida por Álvarez Ibarra, en la conferencia que pronunció en el ciclo de mesas redondas “Los trabajadores de la comunicación en México”, en mayo de 1987, en la UAM-Xochimilco.

4 Declaración del secretario general del Sitatyr, en una entrevista realizada para esta investigación en junio de 1990.

prestaciones más altas o al menos de las mínimas que establece el contrato-ley. Este contrato les da la posibilidad de exigir ciertas garantías, pero sin él, el sindicato pactaría independientemente con cada empresa, lo que tal vez beneficiaría a los que laboran en las empresas más grandes, pero a otros los perjudicaría — en Televisa tendrían prestaciones muy distintas a las de los que laboran en alguna estación en el estado de Oaxaca. De hecho, esta situación se da actualmente en la industria, pues como lo reconoce el mismo secretario del Sitatyr, los empresarios muchas veces no cumplen ni con lo establecido por el contrato y ya existen condiciones distintas entre los propios agremiados del Sitatyr.

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

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

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

Sin duda, los trabajadores sindicalizados de los medios podrían representar una fuerza significativa dentro del movimiento obrero mexicano, no sólo por su tamaño y alcance nacional; sino porque pertenecen a una de las industrias más importantes de la economía nacional y de la vida política y cultural de nuestro país. Por ejemplo, la unión de los trabajadores de la industria de la radio y la televisión a través del contrato-ley podría llegar a representar beneficios económicos y sociales en favor del gremio. La unión de estos asalariados en la demanda de mejores condiciones

laborales, así como en la búsqueda de espacios democráticos para la participación y la expresión de las organizaciones sindicales, sería una influencia fundamental para el desarrollo de la televisión y la radio mexicanas.

Referencias bibliográficas

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (1975): "Convocatoria para la celebración del contrato-ley para la industria de la radio y la televisión". Septiembre.

FERNÁNDEZ CHRISTLIEB Fátima (s. f.): "Los medios de información masiva y la reforma administrativa de José López Portillo". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* Núm. 86-87. México: s. p. i.

LEAL Juan Felipe y José WOLDENBERG (s. f.): "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos". *Cuadernos Políticos* Núm. 7. México: Era.

SYTATYR (1981): *Memorias del XIII Congreso Nacional Ordinario*. La Paz, BCS, septiembre.

STIRT (1986): *Estatutos*. México, abril.

——— (1992): *Estatutos*. México, 10 de abril.

WOLDENBERG José y Luis GIMÉNEZ CACHO (1985): "Los estatutos sindicales". *En Organización y sindicalización*. México: Siglo XXI, Col. El obrero mexicano.