

Derechos laborales de actores y actrices en México

Labor rights of actors and actresses in Mexico

Fecha de recepción: 08/03/2020
Fecha de aceptación: 07/07/2020

María Azucena Feregrino Basurto*

maferegrino@comunidad.unam.mx

Doctora en Ciencias Sociales y Políticas

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

México

Resumen

Los derechos laborales de actores y actrices en México, a pesar de estar regulados por la Ley Federal del Trabajo, son derechos de difícil acceso, que no coinciden con la realidad del gremio.

Palabras clave

Actores y actrices, derechos laborales, condiciones de trabajo, reglamentaciones especiales.

Abstract

The labor rights of actors and actresses in Mexico, despite being regulated by the Federal Labor Law, are rights of difficult access that do not coincide with the reality of the guild.

* María Azucena Feregrino Basurto es doctora en Ciencias Sociales y Políticas por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (UIA) y maestra en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I). Actualmente, es investigadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en donde desarrolla el proyecto “Los efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) en el empleo de egresados de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro (LDyT)”. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel candidato. Realizó una estancia posdoctoral de dos años en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa (UAM-I).

Keywords

Actors and actresses, labor rights, labor conditions, special regulations.

Introducción

Uno de los principales problemas que enfrentan trabajadoras y trabajadores de la cultura y las artes en Latinoamérica, así como en otras partes del mundo, es la falta de reconocimiento de sus derechos laborales; esto implica que tampoco pueden disfrutar de otros derechos derivados del empleo, como los sociales. Esta situación no obedece necesariamente a una falta de reglamentación jurídica, ya que varios países se han suscrito a acuerdos internacionales y cuentan con legislaciones que amparan a este grupo laboral. Sin embargo, en la práctica, la correspondencia entre la realidad laboral y el ordenamiento jurídico es casi nula.

Por lo demás, la falta de acceso a los derechos y el ejercicio de los mismos suele provenir de una condición discriminatoria que, incluso, tiende a modificar la autopercepción de las personas debido a las implicaciones negativas que tiene en su vida diaria. Las normas formalmente establecidas pueden volverse inoperantes debido a reglas informales impuestas por ciertas personas o grupos de poder que regulan los derechos de facto. En consecuencia, dichos mecanismos informales constriñen y condicionan en gran medida las acciones de las personas que conforman este grupo laboral, quienes, ante la falta de herramientas adecuadas, se ven imposibilitadas para concretar una acción colectiva.

En las relaciones derivadas de la prestación de servicios, la distinción entre una relación subordinada y una no subordinada depende del reconocimiento de los derechos aplicables en un vínculo jurídico empleado-empleador. Como señala Kurczyn (2006), dado que el elemento de subordinación determina en gran medida la calidad de lo laboral, su encubrimiento genera condiciones de trabajo deplorables.

La legislación laboral mexicana excluye de su ámbito y protección a aquellas personas que no mantienen una relación de dependencia jurídica con su empleador (Bensusán, 2007). La subordinación, según Breña (2007), se demuestra bajo la coexistencia de tres circunstancias: que las y los trabajadores reciban el pago de un salario por su trabajo, que se sometan a las órdenes patronales y que lleven a cabo la actividad en una ubicación específica señalada por la figura patronal.

A pesar de que estos criterios parecen precisos, como señala Ben-susán (2010; 2007), no impiden la comisión de un fraude, el cual muchas veces se esconde bajo la figura de contratos comerciales o civiles. Si bien las leyes y jurisprudencias laborales persiguen el principio de realidad —bajo el cual se debe tomar por hecho lo que ocurre en la práctica, aunque no corresponda con el planteamiento contractual—, la compleja realidad laboral no permite que dicho principio se concrete. Por ejemplo, una de las razones que dificultan demostrar la subordinación es la proliferación de contrataciones conocidas como “atípicas”; en éstas llegan a establecerse dinámicas de subcontratación múltiple que desdibujan la figura del empleador, a tal grado de hacerla prácticamente irreconocible.

Sobre esta situación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015b) advierte que las figuras de empleo atípicas han sufrido un incremento importante en el mercado laboral mundial; también han proliferado otras modalidades de trabajo que dificultan la distinción tradicional entre empleo dependiente e independiente. Éstas plantean esquemas en los que es difícil demostrar el principio de subordinación, pues los empleadores suelen manejar a conveniencia los términos “independiente” y “autónomo” para encubrir la relación laboral y evadir responsabilidades fiscales (Ben-susán, 2007, p. 8).

La presente investigación se enfoca en el incumplimiento de los derechos laborales de actores y actrices, quienes conforman un grupo diferenciado. Una de las características más significativas y distintivas de su trabajo es que, de manera generalizada, éste no es reconocido como una actividad productiva y, mucho menos, de carácter subordinada. Esta falta de reconocimiento como sujetos laborales entorpece su acceso a derechos derivados de la ejecución de su quehacer. Además, los significados sociales que se le otorgan a la actividad (como la percepción de que es un “no-trabajo”) hace que actores y actrices sean susceptibles a exigencias de trabajo gratuito —por el llamado “amor al arte”— y a ser víctimas de diversos delitos, como el fraude.

Los derechos laborales de actores y actrices en México, a pesar de estar regulados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), difícilmente pueden hacerse valer debido a las condiciones *sui generis* de su quehacer. En el entendido de que los derechos deben tener formas de concretarse en la realidad —cuando en la práctica son inalcanzables, quedan reducidos a una mera aspiración.

Por otro lado, no hay que perder de vista que los procesos subjetivos también entran en juego cuando se trata de la construcción, ejercicio y expansión de los derechos. En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo analizar las reglas y subjetividades que constriñen la actividad de actores y actrices en México para cuestionar si los derechos derivados de la regulación de su actividad corresponden con su realidad o si, en su defecto, representan derechos inalcanzables.

Hoy más que nunca, ante la emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19, es necesario analizar los obstáculos que imposibilitan que las y los trabajadores del arte y la cultura accedan a diversos derechos —sobre todo aquéllos que derivan del empleo—. Debido al confinamiento, las condiciones de precariedad que vivían se ha acentuado fuertemente. Esto ha ocasionado una búsqueda desesperada de formas alternativas para mitigar la crisis económica y laboral que están experimentando. Aunque muchas de estas personas suelen contar con más de un empleo, la mayoría está inmersa en la informalidad laboral, lo que las deja fuera de la cobertura de la seguridad social.

En México, las acciones gubernamentales que se han emprendido a nivel federal y local no han estado a la altura de la problemática. La mayoría son acciones asistencialistas, efímeras y superficiales; despensas y aportaciones monetarias que representan acciones limitadas y que no resuelven problemas a largo plazo. Si bien una de las características más loable de estos gremios es la resiliencia, hay problemáticas que no pueden resolverse sólo con una actitud constructiva; por ello, diversos grupos de trabajadoras y trabajadores del arte y la cultura se han organizado para protestar y exigir en diferentes sedes gubernamentales acciones emergentes sólidas, capaces de subsanar la vulnerabilidad de estos gremios.

Las acciones más contundentes, al menos en el ámbito federal, se han dado cuando las demandas provienen de grupos que mantienen interacción directa con la Secretaría de Cultura mediante reuniones virtuales. Entre ellos se encuentran el movimiento No Vivimos del Aplauso, el Movimiento Colectivo por la Cultura y el Arte de México (MOCCAM) y el Frente Amplio de Trabajadores del Arte y la Cultura de México (FATACM). Han participado autoridades como la titular de la Secretaría de Cultura, Alejandra Frausto; la directora general del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), Lucina Jiménez, y el presidente de la Comisión de Cultura y Cinematografía de la Cámara de Diputados, el diputado Sergio Mayer.

Algunos de los acuerdos generados hasta el momento, según reporta la Secretaría de Cultura (2020), son la creación a mediano plazo de un censo nacional de artistas que sirva como herramienta para elaborar políticas públicas, y la contratación directa a artistas en situación de precariedad con base en una lista elaborada por las tres agrupaciones antes citadas.

Es de resaltar que las y los artistas no sólo se han organizado para emitir demandas al Estado, sino también para intentar atender algunas de sus necesidades básicas, como la seguridad social y el derecho a la alimentación. Algunos casos son el de la artista plástica Ana María Herrera en Poza Rica (Veracruz), quien organizó una colecta para apoyar con artículos de primera necesidad a artistas; el de los comerciantes del Centro Histórico, que entregaron despensas a las y los artistas urbanos, botargas y estatuas humanas que trabajan en el corredor peatonal Madero, cerrado por la emergencia sanitaria, y el de la Asamblea de las Culturas, el movimiento No Vivimos del Aplauso y el Colectivo por el Arte y la Cultura de México, que iniciaron una venta en línea en donde remataron simbólicamente monumentos públicos —entregaron un certificado de “reapropiación estética” al comprador— para recolectar fondos para la compra de despensas para trabajadoras y trabajadores del arte en situación de vulnerabilidad.

Es evidente que, como señala Cunill (2010), para reestablecer el equilibrio en una situación marcadamente desigual, se requiere de la participación e involucramiento de personas que estén dispuestas a exigir la ampliación de sus derechos. Aunque, para lograrlo, se necesita de un recurso sumamente importante: contar con información sobre sus derechos. Bajo la premisa de que nadie puede exigir lo que desconoce, el conocimiento de los derechos propios activa la posibilidad de fiscalizarlos y hacerlos exigibles (Jelin, 2003).

Este artículo está integrado por una introducción y cinco apartados. En el primer apartado, se presenta el planteamiento metodológico que guio esta investigación. En el segundo, se abordan las condiciones de trabajo del grupo laboral en cuestión, a partir de las recomendaciones que han emitido organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la OIT. En el tercero, se hace un recuento histórico de la incorporación del Título de Trabajos Especiales en la LFT. En el cuarto, se explican las características particulares del grupo laboral conformado por actores y actrices. Por último, en el quinto apartado, se exponen las conclusiones de la investigación.

Enfoque teórico metodológico

El planteamiento teórico-metodológico del estudio de los derechos laborales de actores y actrices en México se inscribe en la corriente de los llamados Nuevos Estudios Laborales en América Latina (NEL-AL). Desde esta perspectiva, los estudios del trabajo —nacidos en el campo de la sociología— se abordan desde un nivel interdisciplinario en el que confluyen otras disciplinas como el derecho, la antropología, la psicología, etcétera. Su orientación se enfoca, principalmente, en el análisis de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales desde una visión ampliada, que se desprende tanto de sus ejes de investigación como de sus abordajes teórico-metodológicos (Garza, 2010).

La presente investigación retoma propuestas de los estudios del trabajo con énfasis en el “trabajo ampliado” y “no clásico”. Con el primero, se amplían conceptos como trabajo, regulación laboral, control del proceso de trabajo y mercado de trabajo (Garza, 2007). El segundo implica un análisis ampliado de esta actividad.

El trabajo no clásico incluye en su análisis trabajos de producción simbólica e inmaterial, en los que se complejizan las relaciones sociales de producción ante la emergencia de nuevos agentes que interactúan en los procesos y de actividades que se realizan en espacios no convencionales. Asimismo, describe la actividad de trabajar en sus caras objetiva y subjetiva, cuyos aspectos implican el análisis de ejes conceptuales relativos al conocimiento, las emociones, la estética y los valores, entre otros (Garza, 2010).

El trabajo se analiza como una configuración de relaciones sociales cambiantes que se suscitan en culturas, tiempos y espacios específicos; es decir, en una situación histórica concreta, cruzada por estructuras, significados e interacciones (Garza, 2012). El marco de lo relacional se encuentra mediado por regulaciones, formales e informales, en las que intervienen luchas de poder y por el control, que acontecen en un contexto particular.

Las interacciones se originan dentro de un sistema laboral en el que, según Dombois (1998), se establecen “normalidades” influenciadas por circunstancias y temporalidades específicas. Una normalidad se constituye principalmente a través de las normas erigidas por las instituciones; estas últimas, conforme a sus propios procesos, definen las condiciones básicas para el desarrollo del trabajo remunerado. Sin embargo, la normalidad no es inamovible sino cambiante, y puede adoptar diferentes aspectos,

pues las normas de las que cada normalidad emana dependen de las formas empíricas del empleo. En cualquier caso, permiten regular una relación *per se* conflictiva y desigual entre capital y trabajo a través de procedimientos, normas y prácticas socialmente establecidas (Dombois, 1998, pp. 185-186).

En la regulación, el Estado y sus estructuras juegan un papel sustancial. Primero, porque es el Estado el que reconoce y anticipa la posible relación de conflicto entre la parte laboral y patronal. Segundo, porque desde éste se origina la regulación que emana de las constituciones políticas, de leyes reglamentarias y de tratados internacionales que protegen tanto a la parte laboral como a la patronal. Por ello, uno de los aportes de los NEL-AL es el estudio del rol preponderante que cumple esta figura.

Por mucho tiempo, las regulaciones y el papel del Estado quedaron reducidos a un plano tradicional, o clásico, del trabajo. De igual modo, el interés en estudiar estas regulaciones se limitaba al trabajo asalariado, pues se consideraba que otras formas de trabajo quedaban fuera de la relación laboral (Garza et al., 2008). Actualmente, la ampliación del estudio de la regulación laboral —en especial la percepción de ésta como una construcción social— permite entender las reglas que ordenan tanto las actividades asalariadas como las no asalariadas. Adicionalmente, si bien las formas en las que se origina la regulación pueden verse reflejadas en reglas formales —tales como leyes, normas, contratos colectivos e individuales—, desde este enfoque se resalta también que existen reglas informales —como las diversas formas de actuar y proceder de acuerdo con usos y costumbres tradicionalmente establecidos— que tienen gran peso en la regulación de la dinámica laboral.

En esta investigación, es de interés el estudio de las estructuras y subjetividades que constriñen el trabajo de actores y actrices para la configuración de las relaciones laborales. Por un lado, se analizan las instituciones y sus normas, tanto formales como informales, que limitan al sujeto de estudio; es importante conocer el ordenamiento jurídico, los antecedentes legislativos y las recomendaciones de organismos internacionales. Por otro lado, se examinan las prácticas comunes que, dentro de la informalidad, pueden llegar a tener un mayor impacto.

Este artículo nace de un proceso de reflexión de larga data (Feregriño, 2016; 2011) sobre la regulación laboral de este gremio. Asimismo, forma parte de una primera aproximación contextual a las relaciones laborales de egresadas y egresados —específicamente actores y actrices— de la li-

cenciatura en Literatura Dramática y Teatro, y de la investigación en curso “Los efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) en el empleo de egresados de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro (LDyT)” (UNAM-IISUE). El planteamiento metodológico consiste en el análisis documental y en entrevistas a profundidad realizadas durante el periodo 2019-2020 a informantes clave; también he retomado información de mis investigaciones previas.

El reconocimiento laboral y los derechos sociales derivados del trabajo

Las precarias condiciones laborales de este grupo no son un tema nuevo. Desde 1980, la UNESCO ya manifestaba su preocupación con respecto a esta cuestión: durante la Conferencia General realizada en ese año, emitió una serie de recomendaciones encaminadas a que los Estados Miembros mejoraran las condiciones laborales de las y los artistas. Algunas de estas recomendaciones resaltan la necesidad de:

- Mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social de artistas y creadores, independientemente de la condición de trabajo asalariado.
- Considerar las características especiales de su actividad y ampliar el campo de aplicación de las categorías laborales.
- Reconocer su derecho a autoproclamarse trabajadoras y trabajadores del arte y la cultura para así poder disfrutar de todas las ventajas jurídicas, sociales y económicas relativas a esa condición; sin que esto pudiera resultar de ningún modo en detrimento de su libertad creativa, de expresión y comunicación.
- Constituir organizaciones sindicales y promover la defensa colectiva con base en intereses comunes.
- Ser reconocidas y reconocidos dentro de una categoría profesional a través de la educación y formación, en condiciones de igualdad.
- Contar con la posibilidad de constituir organizaciones profesionales.
- Que los gobiernos contribuyan a crear las condiciones materiales necesarias —económicas, sociales y de empleo— que faciliten su trabajo creativo y mejoren su calidad de vida en un contexto de garantía de los derechos humanos (UNESCO, 1980, pp. 157-164).

Como puede observarse, las recomendaciones de la UNESCO no exigían privilegios para las y los artistas, sino “derechos análogos a los de cualquier otro grupo socio profesional cuyo trabajo implica características y obstáculos específicos que deben abordarse mediante medidas especiales” (UNESCO, 2019, p. 13).

El documento exhorta a los Estados Miembros a generar medidas que contribuyan a aminorar las problemáticas y retos que enfrentan las y los artistas, a la vez que formaliza su reconocimiento como profesionales que mantienen una forma atípica de trabajar (UNESCO, 2019, p. 15). Así, el reconocimiento de sus derechos implica concederles beneficios jurídicos, sociales y económicos como los de cualquier trabajadora o trabajador, pero bajo la consideración de las circunstancias especiales en las que se desarrolla su actividad (UNESCO, 2019, pp. 24-25). Este documento es un referente crucial para el tema de las condiciones laborales de las y los artistas.

Han transcurrido cuarenta años y las recomendaciones hechas por la UNESCO en 1980 se mantienen vigentes. Aunque en este tiempo han existido cambios sustanciales en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de los derechos de las y los artistas, la realidad es que este grupo se enfrenta a condiciones de precariedad, fundamentalmente por dos razones: las características propias de su trabajo y los abusos perpetrados por las personas, organizaciones e instituciones que contratan al gremio.

En lo que se refiere a las características propias de su trabajo, como señala la UNESCO (2015), existe una condición de precariedad implícita; ésta es originada en gran medida por la percepción irregular de ingresos y los largos periodos de desempleo. Esta situación origina, a su vez, la falta de acceso a la seguridad social y a otras prestaciones. En un caso extremo, la precariedad aumenta por la predisposición a trabajar de manera gratuita o “por amor al arte”.

Sin embargo, como es evidente, existen diferencias importantes entre aquellas personas que obtienen contratos prolongados y quienes los tienen de muy corta duración, así como entre las distintas categorías de artistas y creadores individuales y colectivos, y entre las personas que cuentan con contratos laborales, aquéllas que no cuentan con contratos o cuyos contratos son del orden civil, y las que trabajan por cuenta propia o de manera independiente (UNESCO, 2014, p. 4).

En México, como en otras partes del mundo, es común contratar a actores y actrices bajo tres formas de ordenamiento jurídico. La primera,

y menos común, es la subordinada o dependiente, que permite que actores y actrices accedan a los derechos enunciados en las leyes de carácter laboral. Éste es el caso, por ejemplo, de actores y actrices que trabajan en televisión o cine y que se ponen a la disposición patronal subordinada bajo la representación de la Asociación Nacional de Actores (ANDA) y el amparo de un contrato colectivo de trabajo.¹ El contrato que prevalece es del orden laboral, regulado por la LFT.

La segunda es la independiente o por cuenta propia. Se distingue por la autoorganización del trabajo de manera autónoma —al menos en teoría—. En esta modalidad, actores y actrices son contratados generalmente bajo el esquema de prestación de servicios profesionales. Este tipo de contrato es del orden civil, no laboral. Aunque es aplicable en el ámbito profesional —el cual se legaliza a través de una cédula—, es una forma de contratación que de facto suele encubrir la simulación de un acto jurídico, lo que algunas autoras (Buen, 2006) llaman *fraude laboral*.

La tercera forma es la autogestiva o cooperativa, en la que se trabaja de manera grupal en la generación de proyectos propios que se ofrecen o comercializan. La organización del trabajo se da mediante relaciones solidarias no jerárquicas, y las ganancias —cuando las hay— se reparten de manera equitativa. En las modalidades independiente y cooperativa, se asumen los riesgos de las actividades realizadas, así como el manejo de los recursos económicos invertidos y generados en su práctica. Usualmente, se lleva a cabo sin un contrato de por medio, pero puede operar bajo la figura de la cooperativa o de la asociación civil. En la actualidad, existen muchos colectivos de egresadas y egresados de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro que funcionan de esta forma; algunos ejemplos precedentes son Zopilote y el grupo Zumbón, asociaciones civiles de teatro de calle (Víctor Fernández, Comunicación personal, 2020).

Las tres formas antes descritas tienen en común un contexto generalizado de trabajo esporádico, eventual, estacional, inseguro y precario. La mayoría de los actores y actrices no cuentan con seguridad social ni seguro contra accidentes; si los tienen, frecuentemente se limitan al tiempo en el que se encuentran trabajando. Esta situación las y los hace aún más vulnerables, tanto dentro como fuera de su espacio de trabajo.

1 La ANDA no tiene casi ningún convenio con producciones teatrales, por lo que no se contempla esta variante de la actividad.

En el caso de las personas agremiadas a la ANDA, éstas tienen derecho al servicio médico mientras se encuentren laborando en alguna producción o si cuentan con la calidad sindical de honorarios. Felipe Nájera (Secretario de Trabajo y Conflictos de la ANDA de 2014 a 2018) explica que aquellas personas activas que cumplen con las cotizaciones pueden acceder al servicio médico; en el caso de los honorarios —estén cotizando o no—, sus derechos están garantizados por siempre, al igual que los de sus beneficiarios (Comunicación personal, Ciudad de México, 2019). En cambio, las y los socios administrados y los que tienen solicitudes en trámite no cuentan con este derecho, aunque en sus cotizaciones cumplan con lo mismo que un activo. Durante esta etapa de confinamiento por la pandemia de la COVID-19, la ANDA cuenta con un consultorio médico en las oficinas de la Secretaría de Previsión Social de la Asociación, el cual ha funcionado principalmente sólo para expedir recetas; es decir, ha suspendido la atención médica directa casi por completo.

Ahora bien, retomo la segunda razón por la que este grupo mantiene condiciones de precariedad: como mencioné antes, esto se relaciona con los abusos perpetrados por las personas, organizaciones e instituciones que contratan al gremio. La evasión de las normas por parte de éstas es frecuente, lo cual se explica principalmente por tres condiciones: la falta de fiscalización por instancias gubernamentales; la falta de confrontación y acción colectiva del gremio por miedo a perder sus empleos, y la representación de la actividad artística como un no-trabajo.

Puesto que se ha normalizado la concepción de esta profesión como una actividad “generosa que no persigue un fin económico sino, en todo caso, un engrandecimiento espiritual y creativo” (Feregrino, 2020, p. 14), su regulación se ha visto afectada, ya que se excluye tácitamente su carácter productivo y subordinado. En esta apreciación intervienen factores que la alejan del trabajo clásico, el cual se caracteriza por ser asalariado, contar con cierta estabilidad, seguridad social y otras prestaciones, desarrollarse en espacios concretos, generalmente bajo las órdenes de un único patrón, y permitir el acceso a la sindicalización.

Un factor distintivo de la actividad laboral de actores y actrices es su condición de eventual. La discontinuidad laboral contribuye a que, en el campo de lo subjetivo, se le llegue a identificar más como un pasatiempo que como un trabajo; en el campo de lo objetivo, dicha condición ha coadyuvado a que prevalezcan condiciones de flexibilidad, precariedad e

informalidad laboral. Estas condiciones generalmente son normalizadas al asociar la actividad con “nociones de diversión, emoción, creatividad, libertad e independencia” (Feregrino, 2020, p. 7). En ese sentido, cabría preguntarse cuáles son las limitantes, objetivas y subjetivas, que impiden el acceso de este grupo laboral a sus derechos.

Recientemente, la UNESCO (2019) puso en evidencia una vez más los desafíos que enfrenta este gremio, especialmente aquellas personas que dependen de instituciones y procesos informales para acceder a sus derechos sociales y económicos. Farida Shaheed, relatora especial de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos culturales, reconoció en su informe de 2012 que las expresiones artísticas y creativas son piedras angulares del funcionamiento de las sociedades democráticas, aunque los deplorables contextos laborales están dejando fuera a sus representantes —entre ellos actores y actrices—

del alcance de la gobernanza, la reglamentación y las posibilidades de inversión [...] De hecho, el mayor subsidio para las artes no proviene de los gobiernos, los patrocinadores o el sector privado, sino de los propios artistas en forma de trabajo no remunerado o mal pagado. Ello exige nuevas ideas para modificar los marcos laborales y de protección social a fin de que tengan en cuenta la manera singular y atípica en que trabajan los artistas, especialmente las mujeres. (UNESCO, 2019, p. 6)

Si bien es innegable que han surgido nuevas oportunidades a través de los medios tecnológicos —como las plataformas de *streaming*—, los cuales han abierto el campo laboral y la posibilidad de que su imagen pueda estar en prácticamente en cualquier medio digital, esto no se traduce necesariamente en mejores condiciones de trabajo o mayor estabilidad para este grupo.

Como señala el informe de la OIT (2015a), los avances tecnológicos, la globalización y la expansión de la internet han traído consigo diversos cambios en el ámbito laboral, así como fuertes repercusiones en el bienestar de las y los trabajadores. Por un lado, aunque se percibe cierto incremento de las oportunidades de empleo, esto no ha mejorado necesariamente sus condiciones de vida. Pese a que existe un mayor número de empleadores, el mercado laboral se caracteriza por una gran saturación de

las ofertas de trabajo. Además, las condiciones laborales tampoco han mejorado; la mayoría de las y los trabajadores se mantienen dentro del ámbito de la informalidad, bajo cadenas múltiples de subcontratación, con contratos de corto plazo, salarios bajos y jornadas laborales extenuantes, lo que promueve que prevalezca el carácter eventual y precario de esta actividad.

Por otro lado, la cultura mediatizada, en la que prácticamente no existen barreras espaciales, las y los hace enfrentar nuevos retos. Uno de estos desafíos es la necesidad de desarrollar conocimientos y habilidades tecnológicas y comunicacionales para los nuevos medios digitales y sociales —esto sin considerar el problema del acceso: servicios de internet, equipos y programas informáticos—; también se enfrentan a reglas no explícitas y prácticas indeseables en estos espacios, en lo que se vulneran los derechos de sus usuarias y usuarios con gran facilidad. Es un problema que afecta a muchas personas, pero las mujeres son las que afrontan con mayor frecuencia diferentes violencias —como el acoso, la intimidación, la exposición de material íntimo y la discriminación—, que incluso llegan a traspasar las fronteras virtuales y se convierten en violencias físicas.

De acuerdo con la UNESCO (2019), las mujeres están cada vez más expuestas en el entorno digital a sufrir amenazas y recibir insultos misóginos. Esta situación no sólo las aleja de los medios digitales, que son trascendentales para promocionar su arte, sino que también afecta en gran medida su creatividad. Sin embargo, estos espacios no son los únicos en los que las mujeres artistas son objeto de malos tratos y discriminación. A través de movimientos como el #MeToo, se han visibilizado los abusos de poder, discriminación, acoso, sesgos y violencias sexuales en su ámbito laboral en gran parte del mundo (UNESCO, 2019, p. 97). Éstos ocurren también en los espacios escolares y de profesionalización; las universidades y centros de enseñanza artística no están exentos de reproducir la cultura patriarcal, según la cual las mujeres son consideradas dependientes de las decisiones y deseos masculinos (Brenda Salazar, Comunicación personal, 2020).

Como señala la UNESCO (2019), las mujeres son discriminadas, incorrectamente representadas y vulneradas en cuanto a sus derechos laborales y humanos. De inicio, esto se observa en las remuneraciones que perciben, generalmente inferiores a las de sus compañeros varones; también, en los roles que les son asignados en función de estereotipos negativos, sexualizados o faltos de independencia y poder de decisión; asimismo,

las oportunidades laborales son más escasas para ellas y disminuyen significativamente con la edad.

La recomendación hecha por la UNESCO en 1980 ya mencionaba la necesidad de proteger el ejercicio de la profesión libre de discriminación de género. Esta preocupación por la igualdad fue particularmente importante en un momento en el que éste no era un tema prioritario en el ámbito de las políticas culturales a nivel mundial (UNESCO, 2019, p. 86). Fue mucho más tarde, en la Convención de 2005, cuando se hicieron recomendaciones sobre la generación de políticas que entendieran a la igualdad de género como un pilar de los derechos humanos y de los derechos culturales. Además, se pidió reconocimiento y apoyo puntuales para las mujeres artistas y productoras de bienes y servicios culturales con la intención de mejorar sus condiciones laborales y de vida (UNESCO, 2015, p. 173).

En el área de la cultura, la igualdad de género significa que las mujeres, los hombres y aquéllos que se identifican como otros géneros deben disfrutar igualmente del derecho a acceder, participar y contribuir a la vida cultural. Al tiempo que las contribuciones de las mujeres a la cultura tienen que ser reconocidas y recompensadas, su acceso y participación en actividades culturales —incluyendo la expresión creativa y el disfrute de bienes y servicios culturales— debe fomentarse y mejorarse, y cualquier impedimento que obstaculice sus horizontes creativos debería eliminarse. (UNESCO, 2015, p. 178)

Sin embargo, como señala la UNESCO (2019), en muchos países estas políticas están ancladas a marcos jurídicos nacionales sesgados por el incumplimiento y las malas prácticas en materia de igualdad de género. Además, no existe soporte estadístico suficiente para un mejor entendimiento de la actividad artística y cultural y, mucho menos, diferenciada por género. Estos datos sin duda serían muy valiosos para impulsar políticas públicas mucho más eficaces y enfocadas en generar acciones concretas en las que se viera reflejado el derecho a la igualdad.

Para la UNESCO (2015), la escasez de estadísticas en los ámbitos artísticos y culturales ha sido motivo de preocupación, sobre todo por la falta de datos diferenciados por sexo. Por ello, el Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) se propuso realizar estudios que generaran información puntual sobre la relación entre desarrollo e igualdad de género en la cultu-

ra, además de indicadores diferenciados por género que facilitaran la medición de la contribución de la cultura al desarrollo (UNESCO, 2015, p. 185).

En México, existen algunas evaluaciones en el ámbito cultural y artístico encaminadas a atender las preocupaciones de la UNESCO en cuanto a acceso y oportunidades por género en estos ámbitos. Por ejemplo, en 2013 la Secretaría de Cultura comenzó a analizar la distribución por género de los estímulos otorgados por el Fondo Nacional para la Cultura y las Artes (FONCA). Los resultados obtenidos no han sido nada alentadores: los datos generados entre 2013 y 2018 arrojaron que, en el programa Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA) —destinado a artistas que se dedican de manera exclusiva a la creación—, la tasa de solicitudes exitosas provenientes de mujeres fue solamente del 11.5%; en este mismo periodo, el beneficio fue recibido únicamente por un 33% de mujeres artistas. Es evidente que hay mucho por hacer para alcanzar la paridad en la distribución de incentivos y la igualdad de género (UNESCO, 2019, p. 98).

Los trabajos especiales en la historia de la LFT

Como he demostrado en estudios previos (Feregrino, 2016), es importante resaltar en qué momento histórico y bajo cuáles condiciones se llevan a cabo las regulaciones para entender sus resultados y aplicación. En el caso de la LFT, el Título de Trabajos Especiales establece que las y los actores y músicos se encuentran dentro de una relación ideal de naturaleza jurídica subordinada. Este Título regula aspectos como las relaciones de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, el salario por unidad de tiempo o por temporadas y la aceptación en la diferenciación de salario para trabajos iguales, debido a la categoría de los actores (Breña, 2007).

Aunque desde la primera LFT, promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio en 1931, se reconoció la categoría de trabajadores especiales, de ésta se excluyeron a actores y músicos. Algunos autores infieren que ello se debió a que en esa época los teatros y carpas no se consideraban tan importantes y no tenían tanta difusión, como en su momento lo tenía la radio y la televisión comercial (Sánchez-Ruiz, 1991, p. 236).

En cuanto a la definición, se entendía por trabajos especiales aquéllos en los que, por sus particularidades, resulta complejo el reconocimiento de la subordinación. Dentro de los establecidos en aquel momento se encontraban los trabajos domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del

trabajo a domicilio, y el de aprendizaje (Buen, 2013, p. 202). La inclusión de esos trabajos dentro del Título de Trabajos Especiales tuvo como objetivo principal evitar que estos trabajadores fueran excluidos de los beneficios sociales planteados en la LFT (Kurczyn, 2006, p. 323).

Néstor de Buen (2014) explica que la LFT de 1931 intentó reglamentar las disposiciones del artículo 123 constitucional, lo que trajo consigo mejoras en las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores en caso de despido injustificado. Sin embargo, también favoreció la aparición de mecanismos para disimular las relaciones de trabajo, al permitir su sustitución formal por relaciones mercantiles o civiles (pp. 57-58).

Para algunos, la LFT de 1970 representó un pago político al gremio obrero. Néstor de Buen (2000) afirma que, en realidad, se trató de “una propinilla mal pagada por Díaz Ordaz” por la lealtad del movimiento obrero, particularmente la de su líder Fidel Velázquez, quien no cuestionó al gobierno por la matanza de estudiantes de 1968 (p. 9). De tal forma, la LFT representó para algunos una dádiva que sólo enunciaba prestaciones menores (como las primas de antigüedad y vacacional, el aguinaldo, algunos días de descanso y de vacaciones adicionales).

A pesar de la fuerte crítica que hace Néstor de Buen (2014; 2000) al gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, también reconoce que la creación del Título Sexto representó uno de los aspectos más importantes de la LFT, pues favoreció la situación procesal de los trabajadores especiales al instaurar mecanismos para exigir sus derechos.

La justificación del concepto “trabajo especial”, asegura López (1990), radica en las características especiales de la actividad de ciertos trabajadores que la diferencia de otras y que imposibilita que se le aplique simple y directamente el régimen laboral general derivado del artículo 123 constitucional. Es decir, este concepto parte de la diferencia entre los trabajadores; su distinción se deriva de las características específicas de la actividad que realizan, y en ella se encuentra la causa de su origen. En esta lógica, la aplicación del concepto debería ser positiva, en la medida en que les permite a los trabajadores gozar de condiciones de trabajo acorde a su actividad y como sujetos del derecho laboral. Sin embargo, para López, los regímenes laborales especiales implican condiciones laborales diferenciadas que generan una conciencia de clase mediatizada y que impulsan su separación de los demás sectores de la clase trabajadora mexicana.

Este autor señala que el fundamento de la legislación laboral mexicana, en su origen, rechazaba las ideas diferenciadoras sobre los trabajadores; ideas que más tarde producirían el concepto “trabajo especial”. En un primer momento, se establecían los criterios de unidad e igualdad de los trabajadores, contrarios a la idea de diferenciación por sus actividades específicas. Por ello, López considera que el trato especial hacia este sector ha provocado algunas limitaciones en los derechos individuales y, en algunos casos, restricciones flagrantes a sus derechos colectivos. Esto sucede, por ejemplo, con el principio de “a trabajo igual, salario igual”. Para las y los actores y músicos, el trato especial implica, particularmente, la imposibilidad de prórroga en sus contratos cuando éstos son establecidos por tiempo determinado, aunque subsista la materia que les dio origen.

La inclusión de algunos de estos trabajadores dentro del marco normativo tuvo orígenes políticos evidentes. Por ejemplo, Néstor de Buen (2013) explica la importancia de los juegos olímpicos de 1968 celebrados en México para que se incluyera un capítulo de los deportistas profesionales en el Título de Trabajos Especiales. A partir del Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte, celebrado en la misma época, el tema cobró fuerza y algunos de sus enfoques se utilizaron para construir las bases de este capítulo.

Barajas (1992) relata que el presidente Gustavo Díaz Ordaz evaluó dos condicionantes para tipificar a los trabajadores especiales dentro de la LFT de 1970. La primera fue la insuficiencia de las disposiciones generales de la Ley para reglamentar ciertos trabajos. La segunda fue la solicitud expresa de diversos sectores de trabajadores y empresas para incluir, en capítulos separados, el mínimo de derechos y beneficios que debían disfrutar, sin que éstos se opusieran a las convenciones colectivas de cada especialidad. El mismo autor sostiene, parafraseando al laborista Mario de la Cueva, que el nuevo catálogo de los trabajos especiales se impuso al anterior por “pertenecer al futuro” (p. 69). Recordemos que los medios de comunicación, en especial la televisión, fueron considerados instrumentos esenciales para el proyecto modernizador del país, lo que podría dar indicios de que los trabajos en los campos de actuación y música fueron contemplados exclusivamente en los ámbitos comerciales, que en ese momento eran fundamentales para el futuro promisorio de la modernidad.

El presidente Díaz Ordaz acordó en 1967 la creación de una Comisión Redactora de Reformas a la Ley Federal del Trabajo. La primera tarea

de la Comisión fue girar una circular que anunciaba su integración y que solicitaba opiniones y estudios sobre los problemas laborales tanto a las centrales obreras y organismos sindicales más importantes del país, como a las confederaciones de cámaras de industria de comercio y diversas organizaciones empresariales. El material obtenido permitió que la Comisión redactara el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo; éste fue puesto a consideración del presidente y, tras acatar sus sugerencias, se presentó la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo (López, 1969, pp. 167-168).

Para López (1969) y Barajas (1992), a diferencia de lo establecido por Néstor de Buen (2000), las centrales obreras y organismos sindicales tuvieron un peso significativo en la configuración de la LFT de 1970, así como en la inclusión de capítulos especiales para diversos sectores de trabajadores. Sin embargo, a pesar de que el gremio de actores y actrices tuvo cierta participación de manera individual, no se encontraron datos que indiquen una incidencia directa de la ANDA en la Comisión Redactora de Reformas a la Ley Federal del Trabajo para la incorporación de los actores en el Título de Trabajos Especiales.

Mario de la Cueva (1972), quien participó en la conformación de este Título, relata que la Comisión se dirigió a las asociaciones de actores y músicos en distintas ocasiones con el objetivo de obtener sus puntos de vista sobre el planteamiento jurídico de los trabajos especiales. Sin embargo, no hubo respuesta. Mario de la Cueva explica que esta falta de participación se debió a la poca utilidad que se le atribuía a la reglamentación laboral de actores y músicos, pues en la práctica estos derechos no eran reconocidos.

Este autor también afirma que la incorporación de actores y músicos dentro de la categoría de trabajos especiales de la LFT no significó una victoria en materia de derecho laboral. Esto se debe, en primer lugar, a que, a pesar de que la ANDA fue invitada a participar de manera formal en la reforma a la Ley, no se presentaron exigencias significativas por parte de sus dirigentes ni por parte de la mayoría de sus agremiadas y agremiados. En segundo lugar, porque las empresas no se opusieron a esta reglamentación (Cueva, 1972, p. 530).

¿Por qué trabajos especiales?

Legalmente, los trabajos especiales se incluyen en esta categoría por las circunstancias *sui generis* en las que se desempeñan y por la especialización propia de su actividad. Es decir, la distinción se origina esencialmente

porque sus condiciones son diferentes a las condiciones generales (Buen, 2013, p. 202).

El apartado de trabajos especiales no toma en cuenta el estatuto de artista profesional como parámetro para establecer una restricción en su población laboral objetivo. Lo cual, en cierto sentido, puede ser beneficioso para actores y músicos en formación o sin estudios formales, ya que la LFT también los protege en el ejercicio de su actividad, siempre y cuando presenten una relación laboral de subordinación jurídica.

A pesar de las Recomendaciones de la UNESCO de 1980, en México no se ha dado seguimiento pleno a la conformación de un estatuto de artista profesional. El Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (Conaculta) reconoció vagamente este estatuto para las personas egresadas de licenciaturas en Literatura Dramática, Actuación, Escenografía, Música, entre otras. Durante el 2020, el MOCCAM ha promovido desde la Asamblea por las Culturas de la Ciudad de México la creación del Estatuto Profesional del Artista y del Trabajador de la Cultura de la Ciudad de México, pero todavía no hay avances al respecto.

El estatuto de artista profesional no hace referencia a la concepción de trabajadora y trabajador; sin embargo, la UNESCO (2004) resalta que la o el artista es considerado trabajador cuando “desarrolla su labor principalmente como medio de vida y no por mero placer estético o acción benéfica, puesto que brinda un servicio cultural integrado a la producción y circulación de bienes y a la actividad comercial y empresarial” (p. 124).

Para situar a este grupo laboral dentro de la categoría de los trabajos especiales, la LFT toma en cuenta, primordialmente, el lugar en donde actores y músicos llevan a cabo su trabajo, pero no caracteriza este último (Breña, 2007). Mario de la Cueva (1972) reconoce que no se consideró sustancial hacer una enunciación de la gran diversidad de actividades artísticas existentes, pues la significación de los términos “actor y músico” bastaban en ese momento para los propósitos de la Ley; en cambio, resultaba apremiante una “enumeración enunciativa de los campos en los cuales el trabajo personal de los artistas y músicos disfruta de la presunción laboral” para superar la figura de prestación de servicios profesionales (p. 531).

Por su parte, Kurczyn (2006) reflexiona sobre la falta de definiciones dentro de la LFT, ya que, incluso, la denominación de trabajos especiales no ha sido precisada en la doctrina jurídica. Algunos laboristas, como Pasco (2006; 2004), señalan que la dificultad para evidenciar la subordi-

nación en estos trabajos podría ser suficiente para explicar su condición de especiales y, además, le conferiría un carácter atípico a sus contratos. También, resaltan la existencia de contratos especiales que pueden ser considerados atípicos, aunque no todos los contratos de trabajo especial quepan en esta categoría.

Para la OIT (2015a), las formas atípicas de empleo comprenden “los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial” (p. 54).

De acuerdo con la OIT (2016) el empleo atípico incluye cuatro modalidades diferentes de empleo: el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial y a pedido; la relación de trabajo multipartita; y el empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente. Éstas difieren de la relación de trabajo típica, “entendida como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido e inscrito en una relación subordinada entre un empleado y un empleador” (OIT, 2016, p. 1). Esta última se caracteriza también por “un horario fijo, ingresos constantes, un plan de pensiones y protección en caso de enfermedad y desempleo” (OIT, 2014, p. 11).

Para México, y América Latina, Enrique de la Garza (2011) plantea una noción de trabajo típico ampliada. El autor explica que los trabajos típicos están basados en la comparación con un tipo ideal de trabajo, que llegó a ser mayoritario en países desarrollados en algún periodo de su historia; sin embargo, asegura que en esta región los trabajos atípicos no han representado necesariamente ocupaciones nuevas ni minoritarias entre la población. Asimismo, la OIT (2014) ha reconocido que, en la actualidad, aquella “norma ha pasado a ser la excepción” (p. 11).

La OIT (2016) indica que las modalidades de trabajo atípicas afectan a los trabajadores de formas variadas: en sus ingresos, en la seguridad en el empleo, en la salud en el trabajo, en el acceso a prestaciones de seguridad social, en las horas que dedican a su vida personal, en las probabilidades de recibir formación en el trabajo y en su capacidad para ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva; además de las posibles repercusiones en su capacidad para acceder al mercado de trabajo (pp. xxiii-xxiv). La OIT (2015b) expone que estos trabajadores pocas veces cuentan con coberturas de seguridad social basadas en el empleo debido a la brevedad del tiempo en que desempeñan su puesto de trabajo y los cor-

tos periodos de cotización, entre otras razones. Muchas veces, también se encuentran incapacitados para ejercer sus derechos sindicales debido a los impedimentos que enfrentan para organizarse y emprender negociaciones colectivas. Más aún, suelen hallar dificultades dentro del mercado laboral al pasar de un empleo a otro.

En la industria cultural y de comunicación, a nivel global, una de las principales características de la modalidad de trabajo atípico son sus contrataciones (OIT, 2014, p. 10). Este sector se caracteriza por horarios poco comunes de trabajo, arreglos contractuales con falta de claridad y trabajo por proyectos, además de que la desprotección en términos de cobertura de seguridad social de las y los trabajadores de medios y cultura es común, incluso en los países con altos niveles de cumplimiento de este derecho (OIT, 2016, p. 101).

En México, sin importar la adición del Título de Trabajos Especiales en la LFT, los servicios de estas trabajadoras y trabajadores se consideran, en la práctica, una relación civil entre empresarios y profesionistas libres. Sus contratos pactan aspectos como la actividad que realiza el o la profesional independiente y la retribución económica que aportará su cliente, pero no existe en éstos la figura del patrón. Es de resaltar, sin embargo, que los contratos de prestación de servicios profesionales llegan a ser celebrados, incluso, con personas que no cuentan con cédula profesional, requisito indispensable para establecer su legalidad, por lo que su celebración implica una simulación de un acto jurídico (Buen, 2006, p. 168).

Las condiciones diferenciadas, que se han descrito antes, dificultan la identificación de las problemáticas en su condición laboral, ya que las personas famosas acaparan la atención e, incluso, llegan a desvirtuar la situación de las menos afortunadas —lo que no significa que las celebridades no presenten rasgos característicos y problemáticas propias—. Este prejuicio se observa casi en todas partes. Por ejemplo, Néstor de Buen (2013) asegura que la imagen pública de actrices y actores, promovida en los medios de comunicación y la publicidad, por lo general responde a personas “a quienes la vida ha tratado generosamente [...] mimadas, rodeadas de comodidades y aun de lujos, satisfechas de la vida, consentidas por sus eventuales patrones” (p. 503); también señala que, a pesar de que estas personas tienen una gran necesidad de protección jurídica, ellas mismas han provocado que sean vistas como “miembros destacados de la aristocracia” cuando, en realidad, “fingen hartura para disimular el hambre” (p. 503). La

diversidad en el grado de precarización de las condiciones laborales ha dificultado tradicionalmente el mutuo reconocimiento entre las y los trabajadores, así como la conformación de un grupo laboral cohesionado capaz de exigir en conjunto sus derechos laborales.

La naturaleza propia de este trabajo admite la diferenciación por categorías, por lo que el nivel de ingresos es muy variable; para su asignación se contemplan aspectos como el reconocimiento, las habilidades y la importancia o dificultad del papel interpretado. Esta distinción es reconocida incluso por la LFT, que establece que para su actividad no es aplicable el principio social de “trabajo igual, salario igual”; es significativo que la Ley contemple aspectos subjetivos dentro del ámbito laboral, como la condición del prestigio o grado de maestría en la interpretación. De igual manera, la OIT (2014) reconoce que las retribuciones económicas percibidas en el medio artístico y cultural dependen, a nivel mundial, de consideraciones sobre el talento y la creatividad, así como de que la actividad sea percibida como especializada o calificada.

Algunos autores (Barajas, 1992) argumentan que la diferenciación en el salario no contradice —en lo que se refiere a los principios de igualdad— a las normas legales vigentes, pues la LFT contempla la posibilidad de estipular salario distinto para actividades iguales. Sin embargo, el principio de “a trabajo igual, salario igual” se ha interpretado de diversas maneras a través de los años. Originalmente, entre los años treinta y setenta, se utilizó para los empleos idénticos, desde el punto de vista de su contenido, aun si no llevaban el mismo nombre. Más tarde, el sentido moderno de igualdad de salario exigió igualdad absoluta de trabajo; en la redacción del artículo 86 de la LFT quedó establecido que “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Sin embargo, la misma Ley, en su artículo 307, apunta: “No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de los trabajadores actores y músicos”.

Respecto al establecimiento de salarios, Kurczyn (2002) refiere que el reconocimiento de trabajos especiales no resulta suficiente para estimar los salarios que perciben estos trabajadores por la prestación de sus servicios (p. 28). La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es el órgano colegiado legalmente facultado para establecer la aplicación

de los salarios mínimos, generales y profesionales, así como las actividades sujetas al salario mínimo profesional. Para que los trabajos especiales sean contemplados en la aplicación de salarios mínimos, es necesario que sus funciones estén expresamente enunciadas dentro de las definiciones que emite la CONASAMI. Sin embargo, la Comisión no contempla a las y los trabajadores especiales, actores y músicos. No obstante, la LFT —aunque no establece tarifas, dado que no es su función—, en su artículo 306, formula que “El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones” (LFT, 2019).

Por último, la UNESCO, a través del World Observatory on the Status of the Artist, advirtió desde 2007 que la falta de tabuladores específicos, montos mínimos y, en general, de un sistema de pago de salarios por intermedio de una organización profesional es un problema recurrente para las y los artistas mexicanos. Aunque reconoció también que algunos convenios colectivos regulaban los sueldos, salarios y condiciones laborales de las y los artistas.

Para las actrices y actores que trabajan en cine y televisión, como he expuesto en otros estudios (Feregrino, 2016), la preparación, el ensayo y la grabación son remunerados y reconocidos dentro del contrato laboral. En lo que respecta a los ingresos, éstos se encuentran regulados por el contrato colectivo de trabajo y se pagan conforme a la categoría y el tabulador; aunque, en la práctica, las producciones son quienes deciden las cantidades a pagar —sobre todo las de sus roles estelares— porque los tabuladores sólo prevén montos mínimos. Una condicionante importante para el acceso a estos derechos es la forma de contratación, pues muchas veces, cuando hay intermediarios (como las productoras subcontratistas o las llamadas *castineras*), se evaden las obligaciones patronales; incluso, las y los trabajadores son más susceptibles a fraudes y engaños.

Para atender este problema, Felipe Nájera asegura que, durante su gestión, mantuvo negociaciones con el sindicato estadounidense Screen Actors Guild and American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA) para firmar un convenio mediante el cual las personas que tuvieran la calidad de socios honorarios y activos en la ANDA también obtuvieran la calidad de socios en dicho sindicato (Comunicación personal, Ciudad de México, 2019). De tal forma, las producciones norteamericanas, al contratar en México, deberían garantizar los mismos derechos de los que

gozan las personas asociadas al SAG-AFTRA en Estados Unidos. En los mismos términos, Felipe Nájera refiere que se firmaron acuerdos con la Unión de Actores y Actrices en España y en Colombia.

Cabe resaltar que las condiciones laborales que se experimentan en los distintos circuitos son diferenciadas —además, por supuesto, de los contrastes que se dan al interior de cada uno debido a contextos de subcontratación, forma de contratación, entre otros—. En el caso del circuito teatral, el productor Jaime Morales, quien actualmente funge como director general de Derechos Humanos de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO) de la Ciudad de México, asegura que no hay forma de estandarizar las percepciones económicas de los actores y actrices en el mismo ámbito de trabajo, ya que se toman en cuenta diferentes aspectos para tasar su trabajo (Comunicación personal, Ciudad de México, 2015). Por ejemplo, señala que la diferencia más común parte de condiciones subjetivas como la fama, como se ha establecido antes, pero también puede haber variantes que dependan de los presupuestos y recursos de las producciones.

Otra diferencia importante es que en teatro difícilmente se pagan los ensayos, lo que representa una pérdida de derechos en relación a otros circuitos laborales. Esto no sucede únicamente en México; en gran parte de Latinoamérica, tampoco se consideran en el trabajo productivo. Asimismo, al igual que ocurre en otros circuitos, existen algunas condiciones particulares a tomar en cuenta. Una de ellas es que, dentro del ámbito teatral independiente, no se cuenta con contratos colectivos de trabajo o cualquier otro tipo de contrato; tampoco existen tabuladores para el pago de las jornadas laborales. La mayoría de las veces, se trabaja con la incertidumbre de los ingresos que se obtendrán; por ejemplo, bajo el esquema de taquilla, lo recaudado se reparte con base en los boletos vendidos en cada función, restando lo invertido en la producción de la obra.

Cuando se trabaja bajo el esquema de estímulos, de acuerdo con las entrevistas realizadas en 2019-2020 a egresadas y egresados de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro de la UNAM, se cuenta con becas o incentivos económicos provenientes de una institución u organización. En este caso, tampoco hay garantía sobre los ingresos percibidos porque, en muchas ocasiones, se depende de cláusulas desventajosas para los grupos. Por ejemplo, para proceder al pago, algunas instituciones que proporcionan estímulos para la producción de obras independientes establecen como condición en sus cláusulas que las propias compañías se

hagan cargo del trabajo de publicidad y promoción de la obra. Asimismo, en ocasiones se les exige que mantengan un mínimo de espectadores en cada función y, en caso de incumplimiento, se les cobra una multa; esta situación deriva en un endeudamiento de la compañía (Brenda Salazar, Comunicación personal, 2020).

Otro caso paradigmático del teatro independiente son los laboratorios de creación colectiva. En éstos, el tiempo de los ensayos se puede prolongar desde unos cuantos meses hasta años. Durante este periodo, los colectivos generalmente no cuentan con ingresos o fuentes de financiamiento, pues se encuentran en un proceso de investigación para la creación conjunta que, sólo más tarde, se concretará en una puesta en escena.

A modo de cierre

Como se ha podido observar, partir de una categoría tan cerrada como la que plantea el apartado de trabajos especiales de la LFT para la protección y reconocimiento de los derechos excluye a muchas personas que realizan actividades dentro del campo artístico y cultural. Además, el apartado ampara únicamente a aquellas personas que trabajan dentro de una relación de naturaleza jurídica subordinada. Sin embargo, como es sabido, esta actividad se realiza mayoritariamente bajo un esquema de prestación de servicios de carácter civil.

A lo largo de este artículo, se evidenció que actores y actrices, a pesar de que la LFT los y las contempla como trabajadores especiales, no tienen acceso a muchos de los derechos que plantea dicha Ley. Esto sucede, principalmente, porque, al ser contratados como trabajadores profesionales independientes se encubre la relación laboral, situación que facilita que el empresariado eluda sus obligaciones y viole los derechos de actores y actrices.

También se demostró que este gremio, ante la adversidad, está dispuesto a levantar la voz, pese a que, históricamente, ha mostrado falta de cohesión para debatir el contenido de las normas que rigen sus actividades y así lograr cambiar sus condiciones laborales. No obstante, esto no se explica como un espíritu carente de lucha, pues existen otros factores que constriñen su actuar, como el miedo a perder sus empleos y la complejidad de ganarse la vida en el día a día. Además, la situación se complica cuando no se cuenta con recursos expresos que permitan incidir en la configura-

ción de los derechos para fiscalizarlos y hacerlos exigibles en un momento dado (Cunill, 2010).

Referencias bibliográficas

- Barajas, S. (1992). *Contratos especiales de trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bensusán, G. (2010). Ciudadanía, estado de derecho y reforma laboral en México: Repensando el modelo de protección social para el siglo XXI. En A. Arteaga, *Trabajo y ciudadanía. Una reflexión necesaria para la sociedad del siglo XXI* (pp. 43-72). Porrúa.
- Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Breña, F. (2007). *Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada*. Oxford.
- Buen, C. de (2006). El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 3(5), 67-84.
- Buen, N. de (2014). La difícil condición de trabajador. En P. Kurczyn, *Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña* (pp. 39-61). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buen, N. de (2013). *Derecho del trabajo* (tomo II). Porrúa.
- Buen, N. de (2000). *Derechos del trabajador de confianza*. Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Cueva, M. de la (1972). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa.
- Cunill, N. (2010). Las políticas con enfoque de derechos y su incidencia en la institucionalidad pública. *Revista del CLAD. Reforma y Democracia*, 46, 41-72.
- Dombois, R. (1998, noviembre-diciembre). Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. *Notas desde Alemania. Nueva Sociedad*, 158, 185-205.
- Feregrino, A. (2020). Exigencias estético-emocionales en el mercado de trabajo del teatro independiente. Una mirada desde las y los egresados de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro de la Universidad Nacional Autónoma de México [En dictamen].
- Feregrino, A. (2016). *Ciudadanía laboral en los trabajadores del espectáculo* [Tesis de doctorado, Universidad Iberoamericana Ciudad de México].

- Feregrino, A. (2011). La reglamentación y los “trabajos especiales”. Una mirada desde el paradigma complejo. *Argumentos*, 24(67), 95-114.
- Garza, E. de la (2012). La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano. En E. de la Garza y G. Leyva (coords.), *Tratado de metodología de las ciencias sociales: Perspectivas actuales* (pp. 236-259). Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Garza, E. de la (2011). Trabajo a-típico y conceptos ordenadores. En E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 64-72). El Colegio de México.
- Garza, E. de la (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Garza, E. de la (2007, 12 de noviembre). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Seminario sobre trabajo, relaciones laborales y regulación. Buenos Aires.
- Garza, E. de la, Garabito, G., Hernández, J., Rodríguez, J. y Olivo, M. (2008). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los “otros trabajos”. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/index.htm>
- Jelin, E. (2003). Los derechos humanos y la memoria de la violencia política y la represión: La construcción de un campo nuevo en las ciencias sociales. *Estudios Sociales*, 27(1), 91-113.
- Kurczyn, P. (2006). Trabajos especiales. En P. Kurczyn, *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América* (pp. 317-344). Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Kurczyn, P. (2002). *Trabajos especiales y salarios mínimos*. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Ley Federal del Trabajo (2019). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- López, A. (1969). La iniciativa presidencial de una nueva Ley Federal del Trabajo. *Anuario del departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*. Universidad Iberoamericana Ciudad de México.
- López, P. (1990, mayo-diciembre). El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana. *Alegatos*, 15-16, 1-10.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2019). *Cultura y condiciones laborales de los artistas*. <https://es.unesco.org/creativity/publications/cultura-condiciones-laborales-de-artistas>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Re|Pensar las políticas culturales: Creatividad para el desarrollo*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265419>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014). *Recomendación de la UNESCO relativa a la Condición del Artista de 1980 - Cuestionario para la elaboración de un informe de síntesis*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230191_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2007). *World Observatory on the Status of the Artist*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=16606&URL_DO=DO_TOPI-C&URL_SECTION=201.html
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2004). *Derechos sociales de los artistas*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000158349>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1980). *Recomendación relativa a la condición del artista*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114029_spa
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Principales conclusiones y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2015a). *Informe VI. Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2015b). *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre formas atípicas de empleo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura. Documento temático para el foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_534522.pdf

ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_240703.pdf

- Pasco, M. (2006). Relaciones de trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas. En P. Kurczyn, *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América* (pp. 453-483). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Pasco, M. (2004). *Relaciones de trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas*. VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Querétaro, México.
- Sánchez-Ruiz, E. (1991, septiembre-abril). Hacia una cronología de la televisión mexicana. *Revista Comunicación y Sociedad*, 10, 235-266.
- Secretaría de Cultura (2020, 28 de abril). *La Secretaría de Cultura participa en mesa de trabajo con creadores y artistas ante COVID-19* [comunicado de prensa]. <https://www.gob.mx/cultura/prensa/la-secretaria-de-cultura-participa-en-mesa-de-trabajo-con-creadores-y-artistas-ante-covid-19?idiom=es>