



**DIÁLOGOS
JURÍDICOS
ESPAÑA-MÉXICO**

— 6 —

MARTHA ELBA IZQUIERDO MUCIÑO

Coordinadora



DIÁLOGOS
JURÍDICOS
ESPAÑA-MÉXICO
————— 6 —————

1a edición, octubre 2017

ISBN: 978-607-422-870-0

ISBN para E-Book: 978-607-422-869-4

D.R. © Universidad Autónoma del Estado de México
Instituto Literario núm. 100 Ote., Centro,
C.P. 50000,
Toluca, México
<http://www.uaemex.mx>

Este libro fue sometido a dictamen en el sistema de pares ciegos externos, con base en los Criterios Editoriales de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

El contenido de esta publicación es responsabilidad de los autores.

En cumplimiento a la normatividad sobre el acceso abierto de la investigación científica, esta obra se pone a disposición del público en su versión electrónica en el repositorio de la UAEM (<http://ri.uaemex.mx>) para su uso en línea con fines académicos y no de lucro, por lo que se prohíbe la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de esta presentación impresa sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de lo así previsto por la *Ley Federal del Derecho de Autor* y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

Índice

Presentación.....	9
Las medidas civiles de protección de los menores en los casos de violencia de género	
Patricia Escribano Tortajada	13
Las medidas civiles de protección de los menores en los casos de violencia familiar	
Martha Elba Izquierdo Muciño y Julieta Patricia Rivera Caballero	45
La incorporación de datos personales al proceso penal	
María Ángeles Pérez Cebadera.....	101
La incorporación de datos personales automatizados al proceso penal	
Diana Leticia Gutiérrez Ferreyra y Ricardo Eloy Gutiérrez García	119
La especial relación laboral de los artistas en espectáculos públicos	
Sara Ruano Albertos	143
El trabajo de los músicos académicos en México	
Carlos Muñoz Díaz	193
Sobre el impacto de la desigualdad socioeconómica en el ejercicio de los derechos civiles y políticos: algunas cuestiones actuales	
Jesús García Cívico.....	209

Avances (¿y retrocesos?) en la búsqueda de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el poder económico en España María José Senent Vidal	231
Políticas de equidad de género en la administración pública y sus estrategias Gustavo Aguilera Izaguirre y Erika Yazmin Lima Cedillo	253

El trabajo de los músicos académicos en México

Carlos Muñoz Díaz*

1. El contrato de trabajo

Algunos aspectos de la actividad laboral nacional se hallan vinculados a la producción y distribución de servicios y bienes culturales. La regulación de sus condiciones de trabajo se encuentra de acuerdo a su naturaleza jurídica de carácter público o privado, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y leyes especiales respectivamente.

Revisaremos fundamentalmente los elementos del contrato de trabajo, pues de esta manera se ilustra la posición en las relaciones contractuales de los trabajadores de la cultura. Antes de analizar el contrato de trabajo consideramos importante dejar en claro en qué momento se inicia la relación laboral y sus elementos fundamentales. Nos afirma el tratadista Euquerio Guerrero que "el Derecho del Trabajo apareció como el ultimo tronco secular del Derecho [...] los problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "alquiler"" (p. 29).

El artículo 20 de la LFT define la relación de trabajo como: "cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". Roberto

* Facultad de Derecho y Centro de Investigaciones en Ciencias Jurídicas, Justicia Penal y Seguridad Pública, Universidad Autónoma del Estado de México, México.

Muñoz Ramón no sólo la considera como la prestación de un trabajo personal subordinado, sino que está constituida por derechos, deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado (p. 44).

Para recibir la protección de la legislación laboral no es indispensable que exista un contrato firmado. La constitución y la ley no protegen la voluntad de las partes, protegen el trabajo realizado por la persona humana. Por otra parte, el artículo 5º de la Constitución establece que las normas de trabajo son de orden público, esto significa que son irrenunciables (Dávalos, p. 44-45). Muñoz Ramón estima que los trabajadores y patrones no forman parte integrante de la relación de trabajo por lo tanto, la relación no consiste en los sujetos enlazados trabajadores y patrones, sino en los derechos y deberes que los enlazan, por ejemplo el derecho de gestión, deber de prestar trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir un salario, derecho de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual, según sea el caso, etc. (p. 46).

Con respecto a los elementos de la relación laboral, Mario de la Cueva nos lo explica:

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes [...] si analizamos la definición del art.20 de la Ley Federal del trabajo, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrono.
- b) Una prestación de un trabajo.
- c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación.
- d) Salario, que según el artículo 82, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo (p. 199)¹.

¹ José Dávalos, distingue dos elementos en la relación de trabajo (p. 106): a) Elementos subjetivos: trabajador y patrón; y b) Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Por su parte José Dávalos, distingue dos elementos en la relación de trabajo (1992, p.106): *elementos subjetivos*: trabajador y patrón; y *elementos objetivos*: prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo, se presume entre el empleador y el empleado. Es la presunción de la existencia de la relación de trabajo, porque se presume la presencia de la relación laboral, pues como se ha mencionado, puede no existir contrato de trabajo y si la relación laboral. No obstante esto, la ley habla de contrato y de la relación de trabajo. La presunción consiste en que toda persona que presta un trabajo o servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

La Corte considera:

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las ordenes de quien solicitó sus servicios en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aún cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste de prestación de servicios" (*Informe 1982*, p. 18).

Una vez analizada la relación laboral y sus elementos fundamentales podemos definir al contrato individual del trabajo y citamos el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". El acuerdo de voluntades es la parte medular del contractualismo en el derecho laboral, es decir, que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará originado por un acuerdo de voluntades y el vínculo puede ser expreso o tácito. Los elementos esenciales que deben confluir en todo contrato de trabajo, los cuales se desprenden de la definición anterior son: 1) La actividad personal del trabajador, la cual configura su principal obligación; 2) La continuada dependencia y subordinación del trabajador con respecto al patrón – gracias a este requisito, el patrón tiene la facultad de imponer condiciones de modo, tiempo, y cantidad de trabajo; puede también impartir órdenes,

exigir cumplimiento y aplicar reglamentos—; y el salario es la remuneración o retribución dada al trabajador por el servicio prestado y constituye la principal obligación para el patrón.

El nacimiento de un contrato de trabajo, sin importar su denominación, sus condiciones o modalidades, ocurre en el momento en que los tres elementos se configuran. En efecto, su relación será de naturaleza laboral y, dada a la multiplicidad de los aspectos y de la forma con que se realiza, es criterio, generalmente adoptado por la doctrina y la jurisprudencia, que no se debe estar a las denominaciones dadas por las partes o por una de ellas a la relación jurídica, sino observar su naturaleza con respecto a las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter para definir lo esencial del contrato.

Esta última anotación nos parece importante, ya que algunos patrones hacen parecer un típico contrato laboral como civil, lo llaman beca o con otra nomenclatura, con lo que creen pueden verse libres del cumplimiento de sus responsabilidades. Es indispensable que todo músico tenga siempre estos tres elementos presentes para exigir sus derechos. La presencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo se manifiesta de muy variadas maneras, y en ciertas relaciones determina que la categoría de contrato de trabajo sea objeto de discusión. Esto ha generado que tanto la doctrina como la jurisprudencia se ocupen en innumerables ocasiones del análisis de cada uno de los elementos del contrato. Con el fin de explicar más a fondo esta problemática, estudiaremos cada uno de estos elementos.

- **Actividad personal.** En el citado artículo 20 de la Ley Federal del trabajo nos dice que es la prestación de un trabajo personal, es así como se configura este primer elemento de la relación laboral. De esto se desprende que la realización del contrato de trabajo deba efectuarse de manera exclusiva por una persona. En los contratos celebrados por trabajadores de la música, la presencia de este requisito es fácilmente perceptible: es la música una actividad que requiere un alto grado de preparación para su ejecución. Para ingresar a cualquier tipo de agrupación, los intérpretes de cualquier instrumento deben pasar las pruebas

de idoneidad requeridas para el cargo. Esto es, tales trabajadores han sido contratados por sus calidades personales: su actividad personal es requisito *sine qua non* del contrato.

- Subordinación o dependencia. Debe ser continuada y en forma de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Es decir, esa subordinación consiste en poner a disposición del patrón, la capacidad y la energía de trabajo que por ello queda sometida a su dirección. Este elemento de dependencia es el que suele presentar más problemas en su determinación, pues es difícil en ciertas relaciones establecer hasta qué punto hay o no autonomía. Algunas de las figuras que permiten descubrir de manera clara este elemento son, por ejemplo, la determinación de un horario de trabajo, el sitio, los gastos de gestión, los reglamentos, los implementos de trabajo. La presencia de este tipo de sujeciones implica la configuración del elemento de subordinación, pero su ausencia no significa necesariamente independencia.

Poniendo un ejemplo de algún violinista contratado por una orquesta sinfónica, el trabajador se obliga además del reglamento legal y a poner al servicio de la sinfónica toda su capacidad normal de trabajo, en forma personal y exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del encargo anteriormente estipulado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el director o sus representantes.

- El salario. Es la remuneración dada por la prestación del servicio. Es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que integra el salario: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Reiteramos la importancia de que el músico sea consciente de los derechos derivados de sus relaciones de trabajo. Nos parece indispensable hacer hincapié en mencionar el contrato individual de trabajo, porque constituye un arma indispensable e irremplazable para la consecución de garantías reales ni eficaces. La seguridad que otorga el estar amparado bajo este tipo de contrato genera una producción cultural de mayor calidad. El músico será beneficiado de todas las prerrogativas y de la protección emanada de su calidad de asalariado. Son estas razones de peso para que los músicos busquen enmarcar su actividad profesional dentro del contrato de trabajo. Esto mientras se hace real el anhelo común de una legislación específicamente cultural.

2. Relaciones laborales de carácter colectivo

Debido al poco desarrollo cultural de nuestro país, los artistas músicos se han visto inmersos en una gran inestabilidad laboral, es por ello que encuentran en los sindicatos y organizaciones similares una solución a algunos de sus problemas.

Traigamos en primer lugar una definición de esta clase de organización. El artículo 142 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz indica: "Se entiende por sindicato, para los efectos de esta Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajo semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes" (cit. De la Cueva, p. 281). De esta definición se desprendían tres proposiciones: "1) Los trabajadores y los empresarios deben pertenecer a la misma profesión, oficio o especialidad, o a profesiones, oficios o especialidades similares o conexas; 2) debe ser una asociación, bien de trabajadores, bien de patrones, pero no una asociación mixta de unos y otros; y 3) el fin de la asociación sería el estudio, mejoramiento o defensa de los intereses comunes" (281).

Mario de la Cueva considera el sindicato como "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo

sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas" (283). Este tipo de agrupaciones debe propender hacia la consecución del bienestar de sus miembros y hacia el perfeccionamiento de la actividad que desarrolla. Si se cumplen verazmente esos fines, la cultura encontrará un gran aliado en el sindicalismo.

Se presentan varias clases de sindicatos, de patronos y de trabajadores. Haremos mención únicamente de los sindicatos de trabajadores:

- Sindicato gremial. Según la fracción I del art. 360 es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidades. Como vimos en la referencia histórica de la protección de los artistas, este tipo de sindicato corresponde desde el medievo hasta la edad moderna la forma natural, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Como consecuencia del alto grado de desprotección de los músicos y del espíritu que debe guiar la creación de estas asociaciones, el sindicato gremial se ha convertido en uno de los medios de defensa más importante para ellos. Al afiliarse a uno de estos, el asociado obtiene algunos beneficios que por sí sólo no hallaría. En los estatutos de estas asociaciones se determinan las condiciones requeridas para formar parte de ellos, las obligaciones y prerrogativas de los afiliados así como los fines del sindicato.
- Sindicato de Empresa. La fracción II del art. 360 define al sindicato de empresa como la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Por lo tanto si el sindicato gremial nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora.
- Sindicato Industrial. La fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Son por así decirlo una ampliación del sindicato de

empresa, por lo que es posible hablar de un segundo eslabón en la cadena de la igualdad y de la consecuente unidad de los trabajadores quiere decir, es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora (328).

- Sindicatos Nacionales de Industria. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- Sindicato de Oficios Varios. Se forman en aquellos sitios en donde no hay el suficiente número de individuos como para formar uno gremial. Está constituido por trabajadores de profesiones diferentes. Quienes cultiven la música pueden perfectamente pertenecer a estos sindicatos. La fracción quinta del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo los define: De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para terminar esta exposición sobre este tipo de asociaciones de músicos, veamos algunas de las funciones que tienen, para ello tomaremos como guía los estatutos del sindicato recientemente extinto "Silvestre Revueltas al servicio del Instituto Superior de Música del Estado de Veracruz", en base al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo:

- Estudiar todas las condiciones de trabajo de sus afiliados, para lograr con ello el mejoramiento y defensa de las mismas.
Como se entiende, se busca proteger a los asociados de esos ignorantes y abusivos patrones que buscan evadir sus obligaciones laborales. La lucha solitaria de cada músico resulta casi un despido seguro.
- Procurar el acercamiento de los artistas con los contratistas sobre la base de la justicia, del respeto mutuo y de la legalidad.
- Celebrar contratos colectivos o individuales de trabajo, y garantizar su cumplimiento.

- Asesorar a los afiliados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los contratistas y ante terceros.

Esta función adquiere un valor inusitado debido a que el músico independiente se encuentra aislado y desprotegido.

Debe buscar en los sindicatos de su gremio la protección de sus derechos.

- Representar en juicio o ante cualquier autoridades, los intereses económicos comunes o generales de los agremiados y representarlos ante los patrones y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por acuerdo directo.
- Promover la educación de sus miembros. La educación de los músicos merece especial atención ya que la música es un arte que requiere de largos y profundos conocimientos, los cuales deben estar estimulados por estas asociaciones.

Una buena educación de nuestros artistas genera una producción cultural de mejor calidad.

- Prestar ayuda a sus afiliados en caso de calamidad o enfermedad.
- Promover la creación y fomento al desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, bibliotecas, y demás organismos que procuren el cumplimiento de los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contempladas en el estatuto.
- Servir de gestores para la adquisición y distribución entre sus miembros de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo, a precios mejores que los que hay en el mercado, de beneficio para los músicos ya que los intérpretes y compositores pueden adquirir partituras, instrumentos musicales y demás objetos de utilidad.
- Adquirir a cualquier título los bienes inmuebles y muebles que se requieran para su desarrollo de sus actividades.

Al examinar estas actividades y funciones de las asociaciones de músicos vemos lo importante y trascendente que son para lograr una mejora en la actividad musical, sirven de soporte para el logro de objetivos que no se pueden alcanzar individualmente, logran disminuir la angustia que persigue a los valiosos artistas. Pero creo que deben seguir estudiándose las necesidades de estos artistas para que las funciones y obligaciones de estas agrupaciones realicen su verdadero fin que es la de salvaguardar el trabajo de los músicos.

3. El trabajo de los músicos, como un trabajo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo

El capítulo de los trabajadores actores y músicos fue incorporado a la Ley Federal del Trabajo en 1970. Se introdujo en el Título Sexto, Capítulo XI. "Trabajadores actores y músicos" Se trata de un sector laboral que como hemos visto y constatado en este trabajo, buena parte de sus integrantes ha quedado al margen de la ley. Es de destacarse que el movimiento sindical en este gremio ha sido importante y ha coadyuvado un poco de mejoría. A pesar de la regulación de actores y músicos en un sólo capitulado de la Ley Laboral, en la defensa de sus intereses, estos trabajadores se han unido de manera independiente al establecer asociaciones de trabajadores actores por un lado y de músicos por el otro.

Los músicos en su organización sindical han formado sindicatos, como el Sindicato Único de Trabajadores de la Música, el cual ha desempeñado un papel importante pero muy insuficiente en el mejoramiento de las condiciones de contratación y del trabajo de los músicos. El gremio de los músicos, es un gremio en el cual se ha dado en los últimos años un movimiento de disidencia que ha provocado que sus logros sean inciertos. En cuanto a los denominados *contratos de servicios artísticos*, los cuales son propuestos por las organizaciones sindicales para la prestación de los servicios, se realizan entre una persona física o moral que desea los servicios artísticos y por otra parte un artista o un grupo de artistas o agrupaciones que bajo cierto nombre actúan. Este tipo de relación jurídica se organiza teniendo como base las normas civiles y no las laborales, por ejemplo las cláusulas que se establecen son aquellas

que le dan importancia a la autonomía de la voluntad como sanciones en caso de incumplimiento de contrato, (daños y perjuicios). Este tipo de contratos no hacen referencia a algunas obligaciones laborales señaladas en la Ley Federal del Trabajo ni en las referidas a la seguridad social. Las normas civiles funcionan en el lugar de aquellas normas laborales que solo funcionan en la teoría.

Otro problema presentado en estos tipos de contratos refiere a las instancias legales para conocer un conflicto derivado de estos contratos. Hay dos opciones: acudir ante el Tribunal Civil en razón de que se considere un contrato encuadrado en el Código Civil; o acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje argumentando que se trata de un contrato de trabajo con base en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece la presunción de la existencia de un contrato de trabajo. El principal problema sería el demostrar por parte del trabajador la existencia de la subordinación, como elemento necesario para la aplicación de las normas laborales, y la otra dificultad es que sólo sería válido para el trabajador persona física, ya que el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como persona física.

La forma en que se redactó el capítulo correspondiente es la muestra de lo difícil que es incluir en una sola fórmula genérica todas aquellas personas que pudieran estar incluidas en el campo de aplicación personal del capítulo de los actores y músicos, por tal motivo se tomó la decisión de redactarlo casuísticamente en el artículo 304 de la Ley Federal del Trabajo al señalar:

Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio, televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Como podemos observar la regulación de este tema se advierte sumamente pobre debido a la gran diversidad que asume la prestación de este tipo de servicios lo cual dificultó adoptar normas que abarcaran un mayor universo.

En cuanto a la duración, la ley establece que el contrato de los actores y músicos se celebre, respetando los criterios de tiempo determinado o indeterminado, también incluye la contratación por temporadas o funciones, representaciones o actuaciones.

También si el contrato se realiza fuera del territorio nacional, los empleadores involucrados deberán anticipar un pago equivalente al 25% por lo menos del salario total, deberán garantizar los viáticos.

A estas normas deben agregarse aquellas señaladas en el régimen laboral relativas a la forma escrita en que deben establecerse las condiciones de trabajo y demás requisitos. En cuanto al salario según este capitulo podrán fijarse para una o varias temporadas o funciones. Y el pago de salarios diferentes para trabajos iguales será legal siempre y cuando la situación lo justifique en razón de las diferentes categorías de los actores y músicos. La regulación de las relaciones laborales de los actores y músicos exige una revisión a más de treinta años de su incorporación en la Ley Federal del Trabajo como una categoría especial. Desde la perspectiva jurídica este tipo de reglamentación de servicios artísticos a pesar de que tiene un contexto laboral, su contenido y efectos parecen acercarse más a criterios civilistas. Para nosotros nos interesa incluir al trabajo de los músicos los criterios eminentemente laborales, para así lograr un equilibrio justo en la relación jurídica de los músicos y sus empleadores.

Conclusiones

El arte musical consigue unidad y pertenencia social, genera un vínculo en la comunidad erigiéndose en una verdadera manifestación cultural que incluye desde el compositor, arreglista, e intérprete y se cierra el círculo cuando llega al oyente, es decir al que recibe el mensaje e información artística, que cambia y modifica su percepción estética. Es en fin la música una actividad del pensamiento de la cual no se puede prescindir porque hace parte integral, de la naturaleza del hombre. Este arte musical necesita ser tutelado por el derecho laboral buscando la manera eficaz que se traduce en poder motivar y estimular el desarrollo cultural y la dignificación del trabajador de la música.

Las legislaciones laborales generalmente, si bien protegen a los trabajadores en general, son insuficientes en lo referente a los artistas músicos. En cuanto a la legislación civil no soluciona la situación de los artistas. Es por esto que es necesaria una legislación con características especiales que se inspire en la verdadera naturaleza de su labor y que haga justicia al gran esfuerzo de este sector artístico cultural tan importante de la sociedad.

Esta tutela jurídica se debe centrar en describir en la Ley Federal del Trabajo la interesante y compleja labor de los artistas de la música, tomándose como base la naturaleza y necesidades intrínsecas al trabajo artístico. Mientras no exista una legislación especial o específica cultural, los artistas pueden encontrar en la ley laboral un cierto grado de protección.

Es importante que los músicos estén conscientes y conozcan estas armas jurídicas para que se desarrollen en un ambiente más justo. El sindicalismo, especialmente los sindicatos gremiales, permite luchar con mayor seguridad para resolver las necesidades que de manera aislada sería imposible conseguir. El uso noble de esta institución los convierte en valiosos instrumentos de la sociedad y de sus artistas.

Un tema importante es el relativo a los Estatutos, donde es necesario no sean demasiado generales, es indispensable una regulación específica, para que estos sindicatos gremiales puedan cumplir con unos objetivos que comprometan a sus miembros a la lucha de sus derechos pero cuidando y mirando a la consecución del desarrollo cultural del país. La regulación civil a través del contrato de servicios profesionales, no otorgan beneficio real al trabajador de la música, lo coloca en una situación de inestabilidad y desprotección. Los artistas que enmarca su actividad dentro de la contratación civil, se enfrentan a una gran incertidumbre en los medios de subsistencia.

Podemos concluir que las legislaciones laborales generalmente, si bien protegen a los trabajadores en general, son insuficientes en lo referente a los artistas músicos. En cuanto a la legislación civil no soluciona la situación de los artistas. Es por esto que es necesaria una legislación con características especiales que se inspire en la verdadera naturaleza de su

labor y que haga justicia al gran esfuerzo de este sector artístico cultural tan importante de la sociedad.

Bibliografía

- Albuquerque, R. (1987). *Estabilidad en el empleo y contratación precaria. Encuentro iberoamericano del derecho del trabajo*. México: Gobierno del Estado de Puebla.
- Bailón, V. R. (1992). *Despido, rescisión y cese*. México: Jus semper.
- Barbagelata, H. H. (1992). *Boletín mexicano de derecho comparado*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Bauzas, O. A (Coord.). (2007). *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México: UNAM.
- Climént B. J. B. (2000). *La modernidad laboral*. Estado de México: Esfinge.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*. México.
- Cuevas, A. (1990). *Sindicato y poder en América Latina*. Madrid: Alianza editorial.
- Dahrendorf, R. (1996). *La cuadratura del círculo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Davalos, J. (1992). *Derecho del trabajo*. Vol. 1. México: Porrúa.
- (1998). *Tópicos laborales*. México: Porrúa.
- De Buen, L. N. (1992). *Derecho del trabajo*. Vol. 2. México: Porrúa.
- (1997). *El estado de malestar*. México: Porrúa.
- De la Cueva, M. (1998). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Vol. 1. México: Porrúa.
- Estatuto de Sindicato de Músicos "Silvestre Revueltas" (s.p.i/ s.f.).
- Guerrero, E. (1976). *Manual de derecho del trabajo*. México: Porrúa.

- Hoyos, A. (1988). La flexibilización del derecho laboral en Panamá. I Congreso Venezolano de Relaciones del Trabajo. Barquisimeto.
- Informe 1982 (1982). *Seminario Judicial de la Federación*. 2da. Parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 18, p. 18.
- Javillier, J. C. (1994). Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en derecho del trabajo. *Revista internacional del trabajo*. Vol. 113, núm. 4.
- Ley Federal del Trabajo* (1970). México.
- Kaye, D. J. (2002). *Relaciones individuales y colectivas de trabajo*. México: Themis.
- Morales, P. C. A. (1995). *Derecho burocrático*. México: Porrúa.
- Muñoz, R. R. (1983). *Derecho del trabajo*. V. 2., México: Porrúa.
- Parso, M. C. (2005). *El servicio civil de carrera para un mejor desempeño de la gestión pública*. México: Auditoría Superior de la Federación.
- Plá, A. (1975). Los principios del derecho del trabajo. *Revista de Derecho Laboral*
- (1992). Destino del derecho del trabajo. *Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. México: Gobierno del Estado de Puebla.
- Sanchez-Castañeda, A. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Treu, T. (1993). La flexibilidad laboral en Europa. *OIT, revista internacional del trabajo*.
- Trueba, U. A. (1975). *Nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa.
- Van, B. D. L. (1989). La empresa como protagonista del derecho del trabajo. *Tercer Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. México: Gobierno del Estado de Puebla.