

793
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL PASANTE DE DERECHO EN LA REGULACION
LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
SANCHEZ GOMEZ ROSA MARIA

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**EL PASANTE DE DERECHO
EN LA REGULACION LABORAL**

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION -----	3
CAPITULO I	
CONCEPTOS	
A) Trabajador -----	7
B) Patrón -----	10
C) Relación de Trabajo -----	12
D) Contrato de Trabajo -----	23
E) Pasante de Derecho -----	35
F) Contrato de Aprendizaje -----	41
CAPITULO II	
ANTECEDENTES	
A) Edad Media -----	51
B) Constitución de 1917 -----	53
a) Artículo 5° Constitucional -----	54
b) Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional -----	60
C) Ley de 1931 -----	63
D) Ley de 1970 -----	64
CAPITULO III	
RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.	
A) Formación Profesional (1950) -----	67
b) Formación Profesional (1962) -----	71

CAPITULO IV

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO DEL PASANTE
DE DERECHO

A) Doctrina -----	85
a) Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo -----	85
b) Contrato de Aprendizaje -----	103
B) Legislación -----	107

CAPITULO V

CONDICIONES GENERALES DEL PASANTE DE DERECHO

A. Salario -----	116
B. Jornadas de Trabajo -----	121
C. Vacaciones -----	128
D. Aguinaldo -----	135
E. Participación de los trabajadores en las utilidades -----	136
F. Capacitación y Adiestramiento -----	143

CAPITULO VI

SITUACION REAL DEL PASANTE DE DERECHO -----	151
CONCLUSIONES -----	166
BIBLIOGRAFIA -----	168

I N T R O D U C C I O N

El pasante de derecho siempre se ha desenvuelto en condiciones de trabajo inferiores a las que marca la ley para todo trabajador.

Porque siempre se le ha considerado como aprendiz frente al patrón, dándosele en consecuencia, el mismo trato que a aquellas personas que han desempeñado esta actividad desde tiempos muy remotos y hasta la actualidad.

A pesar de que el aprendizaje siempre ha representado un instrumento de explotación, porque la mayoría de las veces, la relación que ha existido y existe entre patrón y aprendiz, es una verdadera relación de trabajo, disfrazada bajo esta figura jurídica.

Por esta razón, la presente investigación trata de demostrar que la relación que existe entre patrón y pasante de derecho, es la que se da entre el primero y un trabajador, debiendo gozar en consecuencia de todos los beneficios que marca la Ley Federal del Trabajo, para aquéllos que prestan sus servicios a otra persona a cambio de una remuneración.

Y no de una relación de aprendizaje como siempre se ha pretendido señalar. De aquí que para demostrar lo anterior, se haga

una breve reseña de lo que ha sido el aprendizaje a través de la historia, para establecer que es una figura independiente de la del pasante de derecho.

Al realizar lo anterior, nos encontramos frente al problema de establecer en primer plano la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, que envuelve a aquél, misma que ha causado y causa aún en nuestros tiempos gran polémica.

En virtud de que, algunos autores de corte civilista sostienen que la base de toda relación es el contrato de trabajo sin el cual no puede nacer a la vida jurídica la misma.

Otros, sin embargo, argumentan que basta que se presuma la relación de trabajo entre dos sujetos para que se aplique automáticamente el estatuto u ordenamiento legal, independientemente de que exista contrato o no.

Corriente a la que nos adherimos, porque los derechos de un trabajador no pueden quedar sujetos a la voluntad de las partes, ni estar contenidos los mismos en un contrato.

El hecho de que, en México se regule el contrato de trabajo, no significa que los legisladores pretendan que los mencionados derechos queden a voluntad del patrón, sino que se contempla en nuestra ley, por ser un requisito que tienen muchas empresas, den

tro de sus reglamentos internos.

Motivo por el cual, la ley tiene que establecer los elementos que debe contener el mismo a fin de que no vaya en contra de aquélla, pero sí no fuera así, los derechos de los trabajadores subsisten a pesar de la nulidad que tenga el contrato.

De aquí que, no es necesario que el pasante de derecho tenga que celebrar un contrato de trabajo con el patrón, para que pueda gozar de todos los beneficios que otorga la ley a todo trabajador, como son: salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, horas extras, adiestramiento, etc., sino que basta que se presuma la relación de trabajo entre ambos, para que aquél quede protegido por la Ley Federal del Trabajo o por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Determinándose la aplicación de ambas legislaciones, por el lugar donde preste sus servicios el pasante de derecho.

Por otra parte, es importante hacer notar que la Organización Internacional del Trabajo, ha establecido Recomendaciones sobre el aprendizaje, señalando en las mismas los lineamientos que debe contener el contrato que se celebre en torno a esta figura, a fin de que el aprendiz pueda obtener beneficios de aquél,

Pero como las Recomendaciones no obligan a los Estados miembros a cumplir con el contenido de las mismas, éstos sólo toman aquello que les conviene.

En México por ejemplo, el aprendizaje era muy utilizado en épocas pasadas, pero se prestó para que los patronos hicieran de él un instrumento de explotación, debido a la mala regulación que se hacía del mismo.

Por esta razón, la ley de 1970 lo derogó, sin embargo esto no impide que en la actualidad se siga utilizando bajo las mismas condiciones en la figura del pasante de derecho.

CAPITULO I

CONCEPTOS

A. TRABAJADOR

La Ley Federal de Trabajo de 1931, definía al trabajador como "la persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", pero este concepto adolecía de defectos, ya que señalaba a la "persona" en general, es decir, no indicaba si era física o moral, dándose la posibilidad de que una persona moral pudiera ser considerada como trabajador, pero en realidad con ello se hace referencia al "contrato en equipo" mediante el cual se convenía con un sindicato o empresa, la realización de un trabajo, pero difícilmente podría verse a éstos como trabajadores, toda vez que serían sus miembros quienes desempeñarían el trabajo, dándoseles en consecuencia la categoría de trabajadores a ellos y no a la organización.

Por otra parte, admitía categorías de "trabajadores intelectuales" y "trabajadores manuales", mismas que resultan inexistentes porque todo trabajo manual lleva implícito el trabajo intelectual y viceversa. Además, de que señalaba como requisito, la existencia de un "contrato de trabajo", para que la persona fuera considerada como trabajador y en consecuencia gozar de los derechos que la ley le otorgaba, lo que ponía en desventaja a las personas

que prestaban sus servicios sin que existiera un contrato de trabajo, ya que por el hecho de no haber celebrado el mismo con sus patrones, no podían exigir con la misma seguridad sus derechos como aquellos que sí lo habían celebrado.

Toda esta serie de defectos que tenía la ley de 1931, provocan que los legisladores den una nueva definición de trabajador.

La nueva ley en su artículo 6° lo conceptualiza como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Cambio que viene a tener una doble importancia, porque elimina los defectos de que adolecía la ley de 1931 y señala las características que debe reunir la persona para que sea considerado trabajador.

En primer término, señala como requisito que debe ser persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo, el cual resulta indispensable, porque no toda persona física es trabajador, de ahí que el derecho del trabajo tuviera que precisar las características que deben satisfacerse para que la persona adquiriera la categoría de trabajador.

Briceño Ruiz señala que el legislador no debería haber utilizado la palabra "trabajo" en el concepto, porque éste "se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios

y por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios" (1). Por lo que debería haber sustituido "trabajo" por "servicio", agregando que la definición correcta debe ser "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado" (2) lo que implicaría que la misma señalara el objeto de la obligación que es la prestación de servicios, la cual debe ser personal y subordinada, es decir, intransferible, lo que significa que cada vez que se transfiera la relación de trabajo, de una persona a otra, ésta cambiaría, naciendo una relación nueva.

Por otra parte, el nuevo concepto que se da de trabajador, viene a romper con la concepción contractualista que privaba en la ley de 1931, ya que para la actual Ley Federal del Trabajo, "es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral" (3) quedando de esta forma protegidas todas las personas físicas que prestan un trabajo a otra sin que medie entre las dos un contrato de trabajo, ya que la ley lo considera trabajador por el simple

(1). BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, p. 138.

(2). *Ibidem.* p. 138.

(3). DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.-1, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 153.

y por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios" (1). Por lo que debería haber sustituido "trabajo" por "servicio", agregando que la definición correcta debe ser "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado"(2) lo que implicaría que la misma señalara el objeto de la obligación que es la prestación de servicios, la cual debe ser personal y subordinada, es decir, intransferible, lo que significa que cada vez que se transfiera la relación de trabajo, de una persona a otra, ésta cambiaría, naciendo una relación nueva.

Por otra parte, el nuevo concepto que se da de trabajador, viene a romper con la concepción contractualista que privaba en la ley de 1931, ya que para la actual Ley Federal del Trabajo, "es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral"(3) quedando de esta forma protegidas todas las personas físicas que prestan un trabajo a otra sin que medie entre las dos un contrato de trabajo, ya que la ley lo considera trabajador por el simple

(1). BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, p. 130.

(2). Ibidem. p. 138.

(3). DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.-1, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 153.

hecho de que se presume la relación de trabajo y le otorga todos los derechos que en la misma se consignan, para que los haga valer de acuerdo a sus propios intereses.

B. PATRON

La palabra patrón deriva del latín "pater onus" que significa carga o cargo del padre y este nombre era asignado a aquellas personas que desempeñaban un papel protector con relación a otras, como por ejemplo, el padre de familia para su esposa e hijos, la autoridad hacia los miembros de una comunidad, etc.

Pero esta relación de protección con el tiempo se desvirtuó, y ahora se le designa patrón a toda aquella persona que explota los servicios de otra. Así encontramos que existe diversidad de opiniones entre los autores, cuando definen la figura del patrón.

Para Juan D. Pozzo, es un empleador y lo define como "... aquel que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada" (4), quien se encuentra obligado al cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que surjan en la relación de trabajo, sin importar si es permanente o bien tenga un carácter accidental, ya que está recibiendo

(4). POZZO, Juan D., Derecho del Trabajo, T.-1, Editorial Edier, Argentina, 1948, p. 481.

un beneficio propio.

Manuel Alonso García señala que el término patrono tiene un doble sentido, el primero es que tiene un aire paternalista y protector, mientras que el segundo se vincula con la lucha existente entre dos sectores sociales como son patronos y obreros, y lo define como acreedor de trabajo que es "...toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación" (5), el cual encierra dos supuestos fundamentales, que es la noción de contrato de trabajo y la situación que el mismo acreedor de trabajo ocupa dentro de la relación.

Para Madrid "...patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas" (6), concepto que reduce el calificativo de patrón a sólo aquellos que son propietarios de una industria o comercio, dejando fuera a todos los que no se encuentran en esta situación, por lo que considera que debería hablar de actividades en general y no especificar las ramas, porque ésto equivaldría a dejar fuera de la relación a todos aquellos individuos que contratan o emplean los servicios del trabajador, y que no se encuentran dentro de la rama especificada.

(5). ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973, p. 340.

(6). MADRID, Derecho Laboral Español, Madrid, 1936, p. 12, cit. por Canabellas, Contrato de Trabajo, Parte General, Buenos Aires, 1963, Vol. I, p. 510.

Por otra parte, encontramos que los autores citados, utilizan un calificativo distinto para designar al "patrón", como son: empresario, empleador, empresa, acreedor de trabajo, dador de trabajo, etc., para referirse al patrón, lo que ocasiona una serie de conflictos de terminología legal, porque algunos de estos conceptos llevan implícito el lucro como son la empresa y el empresario, mientras que otras podrían confundirse con la figura del intermediario, como por ejemplo el empleador o dador de trabajo.

La actual ley en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", concepto que viene a ser general y que encuadra a todos los sujetos que utilizan los servicios de otro, independientemente de la actividad a que se dediquen, siempre y cuando ésta sea lícita.

Lo que le otorga al trabajador la seguridad de poder exigir los derechos que le da la ley a aquél, sin necesidad de que exista de por medio un contrato de trabajo, sino por el simple hecho de que se presuma la prestación de servicios entre ambos.

C. RELACION DE TRABAJO

El hombre en sus inicios trabaja para sí y los suyos de una manera personal, únicamente para satisfacer sus

necesidades, más adelante se da cuenta que puede intercambiar sus productos con otros individuos, sin que esto implicara que estaba subordinado u obligado a servir a los mismos. Pero más adelante, al darse la figura del esclavismo, el hombre se ve obligado a prestar sus servicios a aquel que lo había obtenido mediante el triunfo de una guerra, en donde pasaba a ser propiedad del mismo, lo que hacía imposible separar en él lo puramente laboral de este derecho pleno que ejercía sobre él su señor.

Es con la llegada del cristianismo que disminuye el esclavismo, viéndose precisados los señores a buscar mano de obra que realizaran las funciones que venían desempeñando los esclavos, esto unido "...al evidente sentido constructivo y jurídico que caracteriza a la civilización romana" (7) provoca que surja en el campo del derecho, la primera consideración que hablaba sobre la relación que existe entre el que ejecuta un trabajo y aquel para quien se realiza el mismo, pero dicha relación de trabajo se equipara al arrendamiento debido a que las concepciones jurídicas "...se dejan influir no sólo por el medio ambiente, sino también por el origen que tenga la institución que nazca y de aquella de la cual se haya desgajado, antes de tomar personalidad propia, de aquí que en Roma se le diera el calificativo de arrendamiento a

(7). HERNANIZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, T.-1, 12a. Edición, Editorial Instituto de Estudios Jurídicos, Madrid, 1977, p. 267.

la relación de trabajo.

En la Edad Media, el contrato que existía entre el señor y el vasallo, que comenzó con las actividades guerreras en que participaban ambos, pasa al terreno laboral, originando el cambio de una prestación de trabajo "...por una cesión más o menos temporal de tierras y por una protección del señor, a la que corresponde con una fuerte fidelidad por el vasallo". Lo que origina la institución de la comendatio o encomendación, la cual se dividía en personal y territorial, siendo la primera aquella en donde el hombre libre entraba al servicio del señor a cambio de protección y manutención y la segunda, es aquella donde el hombre libre se compromete a prestar ciertos servicios al señor a cambio de tierra y protección.

Pero al surgir el auge de la moneda metálica y desarrollarse los oficios varios, es sustituido el jefe militar o político del feudalismo, por una jerarquía puramente laboral, reduciéndose de esta forma el ámbito de aplicación y que une a la antigua protección la enseñanza de una profesión, reforzándose así el nexo gremial, en los cuales se caracteriza la relación de trabajo por la comunidad profesional, protección y lealtad existentes en los mismos, situación que se extiende hasta el advenimiento de la Revolución Francesa, la cual destruye la organización gremial, y origina el fenómeno industrial del maquinismo que viene a dar un sentido completamente diferente a la relación del que trabaja con su

empresario, lo que provoca que se entre de lleno a la "...época del llamado contrato de trabajo, que, contraponiendo a patrones y obreros, hace se dé un contenido puramente contractual al nexo que los une, cuando el trabajo se realiza". (8) Y que la relación de trabajo sea considerada como elemento inherente al contrato de trabajo y no como una figura jurídica independiente, al grado de que ambas figuras sean consideradas una sola.

Para combatir esto, en 1935 el alemán Wolfgang Sibert, expone la teoría de la relación de trabajo, en donde establece que ésta tendrá su nacimiento en el momento en que el trabajador se incorpore al centro de trabajo, derivándose de ella la prestación de servicios, el pago de un salario, la cual será regida por el derecho que protege al trabajador.

Teoría que provoca una serie de reacciones en los doctrinarios, laboristas y legisladores, los cuales señalan que no tendrán valor científico las definiciones de derecho laboral que estén basadas en la relación de trabajo.

Por otra parte, Erich Molitor señala que no se puede confundir contrato de trabajo con relación de trabajo, ya que la prime-

(8). Ibidem., p.p. 268, 269, 271.

ra es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva de un trabajo, siendo esta relación el principio y la finalidad de un nuevo derecho. De lo que se deduce que una vez iniciado el trabajo y toda vez que existe subordinación en el mismo, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, "...el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral..." (9)

En consecuencia "...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas suplementarias."

De lo que se deduce que:

- a). El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, desprendiéndose ésta en su ini-

(9). DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 184.

ciación del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma "...la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de los beneficios para el trabajador".

- b). La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del estatuto laboral, porque el mismo es imperativo y cuya vigencia y efectividad no dependen del trabajador y del patrón sino de la prestación misma.
- c). La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva "...que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de la partes dependen del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el de recho objetivo." (10)

Por otra parte, encontramos que la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, es frecuente en la vida del derecho mexicano.

(10). Ibidem., p.p. 187, 188.

Ahora bien, el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, en su párrafo primero establece; "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de su salario". De la definición se desprenden los elementos de una relación de trabajo sin los cuales la misma no puede existir y éstos son:

1. DOS SUJETOS, uno de los cuales tiene el carácter de trabajador, y el otro el de patrono.

Dos conceptos que fueron analizados en los dos primeros incisos del presente capítulo, por lo que no consiueramos necesario profundizar en los mismos.

2. PRESTACION DE SERVICIOS.- Aunque este elemento es mencionado por los autores en sus obras y aún por la ley, con frecuencia no se precisa en qué consiste, porque se considera que se entiende su significado, pero creo necesario hacer referencia a lo que debemos entender por prestación de servicio en materia laboral, ya que dicha expresión tiene diferentes significados dentro del derecho mexicano.

Así, encontramos que en lo laboral "...la prestación de servicios equivale al desempeño de las funciones o tareas contratadas o de las que, por la variabilidad característica, se le asignen al trabajador en cada caso de acuerdo a su especialidad o carácter." (11) Es decir, la prestación de servicios que realice el trabajador puede consistir en una obligación de dar, hacer o no hacer, pero la misma debe ser acorde a las posibilidades que tenga aquél de prestarla.

De lo anterior, podemos deducir que la prestación de servicios tiene cuatro características que son:

- a). Posibilidad.- Ningún trabajador puede ser obligado a realizar o ejecutar algo imposible.
- b). Licitud.- Toda prestación debe estar constituida por actos lícitos, contemplados por la norma jurídica vigente.
- c). Determinación.- La prestación debe estar claramente señalada para que pueda ser exigida de acuerdo a lo establecido, así como también para que sea cumplida por el trabajador en los términos que fueron señalados al iniciarse la relación de trabajo.

(11). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T.- V, 14 edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Argentina, 1980, p. 384.

d). Coercibilidad.- Toda prestación de servicios lleva implícita el cumplimiento de la obligación adquirida, ya que la no prestación de servicios determinada, constituye un hecho antijurídico que trae consigo una sanción, como por ejemplo la rescisión de trabajo, cuando el trabajador revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Y como ya se había señalado anteriormente, la aplicación del estatuto no depende del trabajador o del patrón, sino de la propia prestación de servicios.

3. SUBORDINACION.- Este elemento sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio. Término que se da a través de una larga controversia doctrinal y jurisprudencial.

En la ley de 1931 se establecía que era necesario que el trabajador se encontrara bajo la dirección y la dependencia del patrón, entendiéndose como dirección, la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, quien obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones u órdenes que reciba, mientras que el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre patrón y trabajador, dependiendo la subsistencia de éste, del salario que percibía. Esta situación ponía en desventaja a los trabajadores que tenían otra fuente de ingresos, ya que eran excluidos de los beneficios de la legislación laboral, además de que era contraria al principio de igualdad lo que provoca que los legisladores busquen cambiar la jurispuden-

cía al respecto.

Es en la ley de 1970 cuando se decidió usar el término subordinación, señalándose como la cualidad esencial de la relación de trabajo, "...de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral." (12)

4. SALARIO.- Como ya se señaló para que nazca la relación de trabajo, es necesario que se dé la prestación de trabajo personal subordinado, aunque no se haya fijado el monto y la forma de pago del salario, en consecuencia, podemos señalar que si bien en la teoría el salario es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la vida de ésta, el mismo aparece posteriormente, como una consecuencia de la citada relación.

Ahora bien, la relación de trabajo se disuelve cuando se deja de prestar el servicio, y esto se da a través de dos figuras jurídicas:

- a. Rescisión.- La cual puede ser hecha en cualquier tiempo por el trabajador o patrón, sin que incurran en responsabilidad siempre que exista una causa justificada para hacerlo. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala las causas por las cuales el patrón puede rescindir la

(12). DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, p. 547.

relación de trabajo. Debiendo dar aviso por escrito al trabajador, señalando la fecha y la causa o causas de la rescisión, en caso contrario se tendrá como despido injustificado.

El artículo 51 de la citada ley dispone las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación sin que incurra en responsabilidad, teniendo un término de 30 días a partir de que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo para ejercitar su acción, ya que de no hacerlo prescribirá su acción.

Esta acción puede consistir en la reinstalación o indemnización, la cual dependerá de los intereses del trabajador. Para el caso de que el trabajador demandara la reinstalación y el patrón quedara eximido por la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacerlo, deberá indemnizar al trabajador en términos del artículo 50 de la ley arriba mencionada.

b. Terminación.- La relación de trabajo se puede dar por terminada cuando se den cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 53 de la Ley. O bien por fuerza mayor, caso fortuito, o la empresa esté sujeta a concurso o quiebra, etc.

Para el caso de que en el juicio el patrón no comprobara las causas de terminación, el trabajador podrá exigir a su juicio la reinstalación o la indemnización, las cuales se harán en términos del estatuto laboral.

D. CONTRATO DE TRABAJO

Han surgido varias teorías para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, dentro de los civilistas. Estas teorías son:

- a. Del contrato de arrendamiento: como el Código Civil consigna que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, se le denominó arrendamiento de servicios al contrato que unía al patrono y al trabajador. Pero tal denominación colocaba al hombre en el mismo nivel de las bestias de carga o de tiro, o bien de las cosas inanimadas.

Esto fue objeto de muchas críticas, ya que se consideraba un atentado contra la dignidad humana el equiparar al hombre con animales o cosas inanimadas, además de llamar alquiler a la prestación de servicios profesionales.

Pero, sin embargo, esta idea del arrendamiento de servicios no fue rechazada por todos. Planigol fue uno de sus principales exponentes, señalaba que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona, la cual puede ser utilizada por otra, al igual que la que da una máquina o un caballo, y por la que recibe un salario proporcional al tiempo, de la misma manera que sucede en el arrendamiento de las casas.

Aunque cabe aclarar que la idea del arrendamiento de servicios "...pudo ser aceptada solamente en los países que practicaban la esclavitud porque en ellos era natural y comprensible que

el hombre pudiera ser objeto de uso temporario e indiscriminado por parte de otro". (13) Más tarde con Justiniano en Roma, se crean dos nuevas instituciones contractuales "...locatio conductio operarum y locatio conductio operarum, la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda, la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana". (14)

Esta teoría fue refutada con dos argumentos: el primero, señalaba que mientras en el arrendamiento la cosa arrendada "...se separa del arrendador, no ocurre lo mismo en el contrato de trabajo, pues en éste lo que se separa del asalariado es el efecto del trabajo y no el trabajo mismo, además de que el esfuerzo personal denominado trabajo no constituye propiamente patrimonio..." (15)

El segundo argumento señalaba que si se aplicaba la idea del arrendamiento al trabajo humano, la locación recaería necesariamente en el hombre y no sobre su fuerza de trabajo, porque ésta una vez utilizada no puede ser devuelta, ya que se ha consumido íntegramente, lo que no sucede con la cosa arrendada que sí es devuelta.

b. Del contrato de compraventa: esta teoría fue defendida principalmente por Carnelutti, quien compara el contrato

(13). DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. II, 2a. edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1977, p. 84.

(14). DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, p.p. 3 y 4.

(15). GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, 4a. edición, Editorial Temis, Bogotá, 1976, p. 106.

de trabajo con el de suministro de energía eléctrica. Con sistiendo principalmente su tesis en que en dicho contrato lo que se vende es la energía y no la fuente de la misma, la cual permanece intacta, del mismo modo en el contrato de trabajo lo que se vende o contrata es su energía, es decir, su esfuerzo y no la persona humana.

Esta teoría fue rechazada en virtud de que "...La energía humana asalariada no es una simple cosa en el sentido físico del vocablo y no se puede, por tanto ser objeto del tratamiento de que son susceptibles las cosas en el derecho civil." (16.) Además que, el principio que emana de la tesis es cuando se cumple el objeto del contrato, lo que no ocurre en el contrato de trabajo, en el cual la obligación principal del trabajador se refiere a su capacidad o energía de trabajo, aún antes de que se preste.

c. Del contrato de sociedad: fue promovida por el tratadista francés Chatelain y el español Valverde. Esta tesis gira alrededor del concepto de empresa, en donde el contrato de trabajo existe en la gran industria y en consecuencia se refiere al trabajo en la empresa. De lo que se deduce que el contrato de trabajo dentro de esta complejo, no es otra cosa que un contrato de sociedad, dándose una aportación común, el patrón pone su talento, iniciativa, clientela, su actividad intelectual y su capital; el trabaja-

(16). Ibidem., p. 107.

dor aporta su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. De esta forma ambos participan en los resultados, los cuales pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa. "...Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis o podrá, eventualmente, recibir los beneficios además de su salario". (17)

Si bien es cierto que gracias a esta teoría, los trabajadores participan en las utilidades de las ganancias, pero no con ello se puede justificar su aceptación en el terreno social.

d. Del contrato de mandato; esta teoría también fue rechazada, porque el mandato que establece el artículo 2546 del Código Civil es solamente para la ejecución de actos, además de que puede ser gratuito u oneroso, para un negocio o para varios, características que en nada se asemejan a las que tiene el contrato de trabajo, motivo por el cual los tratadistas después de analizarlo detenidamente, al contrato de mandato lo rechazaron por su imposibilidad jurídica de identificarlo con el contrato de trabajo.

Pero ninguna de las teorías mencionadas satisfacían la relación que se daba entre patrón y trabajador, por lo que los tratadistas consideraron que se encontraban ante un fenómeno nuevo, por lo que era necesario darles un nombre propio a las nuevas ins

(17). DE BUEN L. Néstor, Op. cit., p. 540.

tituciones que nacían, así como una reglamentación.

A pesar de que como ya señalamos, el contrato de trabajo es autónomo a cualquier otro que se le asemeje, algunos autores aún se empeñan en presentar al mismo como un contrato-género que comprende varios contratos de actividad, pero esto es erróneo, toda vez que en cualquier contrato entra la actividad humana, pero como elemento secundario y no por esta característica a todos los contratos que se celebren se llamarán contratos de trabajo, lo que jurídicamente sería imposible sostener.

El contrato de trabajo recibe tal denominación porque se refiere predominantemente al trabajo humano, la utilización del mismo en cualquier forma que se presente, será el objeto único del contrato. Mientras que en los otros contratos (mandato, arrendamiento, etc.), con los que se pretende asemejar al contrato de trabajo, su objeto es totalmente distinto.

De aquí, que hoy en día el contrato de trabajo es muy importante, ya que evita que algunos patrones, pretendan ocultar la relación de trabajo, tras algún otro contrato, para evitar las responsabilidades que le devienen del contrato de trabajo.

La denominación contrato de trabajo, es utilizada por primera vez en una ley belga de 10 de marzo de 1900, con la cual se supera la distinción formal que existía entre este contrato y aquellos que se le asemejan.

La ley española de 21 de noviembre de 1932, en su artículo primero establece: "se entenderá por contrato de trabajo, cual-

quiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones, o una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".

Esta definición legal, "...se sobrepone a las categorías jurídicas tradicionales que, basadas en distinciones puramente formales, querían ver como fenómenos jurídicos distintos, los que objetivamente considerados eran variantes insignificantes de uno mismo." (18)

Alonso García señala que el elemento dependencia no es esencial para la formación del contrato de trabajo, ya que ésta necesita de una configuración que determine cuando existe y cuando no, llegando a ser una sola cuestión de grado, por lo que este autor define al contrato de trabajo como "...todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración." (19)

Mientras que nuestra ley en su artículo 20, párrafo segundo, define al contrato de trabajo como "cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pa-

(18). GALLART FOLCH, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, S.A., España, 1936, p. 42, 44.

(19). ALONSO GARCÍA, Manuel, Op. cit., p. 302.

go de un salario". De esta definición se desprenden las siguientes características:

- a. Es consensual, es decir, se perfecciona con el mero consentimiento, quedando las partes obligadas a todos los efectos que se deriven del mismo, desde el momento que consintieren, pudiendo ser exigibles las prestaciones.
- b. Es sinalagmático, las prestaciones son recíprocas, así el trabajador realiza el trabajo convenido y el patrón paga la remuneración estipulada.
- c. Es bilateral porque proviene de dos partes: el patrón y el trabajador.
- d. Es oneroso, lo que supone un sacrificio de ambas partes, es decir, la onerosidad determina el equilibrio entre la prestación y la contraprestación.
- e. Es conmutativo, ya que las prestaciones que se dan las partes son ciertas, de tal forma que éstas pueden apreciar el beneficio o pérdida que el contrato pueda causarles.
- f. Es de tracto sucesivo, es decir, en aquellos donde la prestación es única y en consecuencia se realiza sin interrupción.
- g. Es principal en cuanto que existe por sí solo.
- h. Es de naturaleza personal en su realización y patrimonial en su contenido.

Asimismo, podemos señalar que los elementos esenciales del contrato de trabajo son: la prestación del servicio bajo la subordinación de otro; elementos que fueron analizados en su oportunidad en la relación de trabajo.

Por otra parte, encontramos que dentro del contrato de trabajo se dan diversas clases, las cuales estarán determinadas por el tipo de prestación, por la forma de creación, por su duración, por su modalidad (individual o colectivo), etc. Pero sea cual fuere la clase en que se presente, dicho contrato de trabajo, siempre estará dentro del campo del Derecho del Trabajo, y en consecuencia estará regulado por la Ley Federal del Trabajo, ya que su aplicación está por encima de los tratos personales del patrón y del trabajador, porque todo beneficio o privilegio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

El artículo 21 de nuestra ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de lo que se deduce, que el contrato de trabajo, no tiene que ser necesariamente escrito, y en consecuencia no se le puede privar al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándosele al patrón la falta de esta formalidad.

Por otro lado, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, debiendo quedar una copia del mismo en poder del trabajador, por su parte el artículo 25 de la citada ley, señala los requisitos que debe contener el contrato de trabajo como son: los

generales tanto del patrón como del trabajador, si la relación es para obra o tiempo determinado o indeterminado, el tipo de servicio que ha de prestarse, lugar donde ha de efectuarse ésta, duración de la jornada, la forma y el monto del salario, así como el día y lugar del pago del salario, etc. La estipulación de estas condiciones son muy importantes, ya que de las mismas dependerán las normas jurídicas que han de regular al trabajador.

La capacidad para contratar en materia laboral es de dieciséis años, pudiendo contratar también los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, siempre que exista autorización expresa por parte de los padres o tutores y a falta de ellos la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o bien de la autoridad política.

Otras legislaciones sin embargo, como es el caso de la española, establecen la edad de dieciocho años para contratar en materia laboral, pudiendo hacerlo también aquellos adolescentes que ya hayan cumplido los dieciséis años, siempre y cuando sean menores de dieciocho años y cuenten con autorización expresa de quienes estén ejerciendo la patria potestad.

Por lo que respecta a los patrones, la citada ley, sólo le otorga tal carácter a individuos que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos, señalando como excepción, que pueden ser patrones también los sordomudos o dementes que tengan momentos lúcidos, siempre y cuando lo hagan por medio de un representante legal.

Supuestos que dejan desprotegidos a todos los trabajadores que prestan sus servicios a personas que no se encuentran dentro de estos, ya que las mismas pueden ampararse con las propias normas de trabajo, para no cumplir con las obligaciones que trae consigo el ser patrón.

En cuanto al objeto del contrato, éste es doble, ya que para el patrón "...es el aprovechamiento de la capacidad de trabajo del empleado en provecho de la empresa y su beneficios personal, para el trabajador es la adquisición de un medio de subsistencia mediante el salario". (20) De una forma y otra, ambos giran alrededor de la prestación del servicio, que como ya habíamos señalado, es el elemento esencial que da origen a la relación laboral o contrato de trabajo.

Este objeto debe ser lícito, es decir, la prestación de servicios no debe ser en contra de la ley o de las buenas costumbres, porque el contrato de trabajo sería nulo. Al respecto apunta González Charry "Si el trabajador es inducido al contrato ignorando la finalidad que su empleador persigue por medio de él, aun cuan-

(20). GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Op. cit., p. 112.

do en sí misma la actividad tenga una apariencia de legalidad, no podrá por medio alguno, perder los derechos inherentes a su condición de asalariado." Para el caso de que la ilicitud del objeto no fuera desconocida por el trabajador, éste no podrá reclamar judicialmente a su patrón, en caso de despido, o bien por rescisión o terminación del contrato de trabajo.

La causa en el contrato laboral es la función económico-social que el mismo cumple, es decir, el fin objetivo e inmediato a que se dirigen las obligaciones contenidas en el mismo, por ende, "...la causa de él sería, para el trabajador, la percepción del salario, y para el patrón, el aprovechamiento del esfuerzo del asalariado." (21) Por lo que es necesario para que la causa exista en el contrato de trabajo, que ésta sea verdadera y lícita, consistiendo en el intercambio de prestación y de la contraprestación por parte del patrón.

El contrato de trabajo, es sumamente importante, porque "...en la vida moderna pocas personas pueden hacer alarde de no estar vinculadas a otras por un contrato de trabajo, ya sea como trabajador o patrono". (22) Además, que el hombre lo puede ajustar de acuerdo a sus necesidades. Dependiendo de este contrato

(21). *Ibidem.*, p. 113, 115.

(22). DE FERRARI, Francisco, *Op. cit.*, p. 94.

"...la vida y la tranquilidad material de casi toda la humanidad, ya que una de las obligaciones que emana de este contrato es de carácter alimenticio o cumple, por lo menos, la función de la prestación alimenticia". De aquí que esté exento de toda obligación fiscal y de toda forma.

Algunos autores señalan que el contrato de trabajo tiene una naturaleza "forfaitaire", es decir, de seguridad, porque permite al trabajador obtener una renta fija, periódicamente a pesar de las contingencias que se produzcan, mientras que el patrón mediante el pago del salario, el contrato le deja la dirección y responsabilidad de la empresa y la propiedad, eludiendo de esta forma los conflictos que pudieran presentarse del condominio de la producción.

Pero señala De Ferrari, que el contrato tiene también desventajas, ya que ha formado dos clases antagónicas, en lucha constante, porque el trabajador se ha desinteresado de la producción y del resultado de la empresa, creando el conflicto del salario, que unos buscan reducir y otros aumentar. (23)

Por otro lado, el contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente en cuanto a las obligaciones de prestar el servicio

(23). Ibidem. p. 94, 95, 96.

y pagar el salario, siempre y cuando se den las causas que establece el artículo 42 de nuestra ley, sin que exista responsabilidad para el patrón o el trabajador. Asimismo, este contrato también queda sujeto a las causas de rescisión y terminación que señala la Ley Federal del Trabajo y de las que hicimos mención cuando analizamos la relación de trabajo, dando lugar también a que el trabajador pueda ejercitar su acción de reinstalación o de indemnización de acuerdo a sus intereses.

E. PASANTE DE DERECHO

El término pasante se utiliza para designar al estudiante que ejerce cualquier actividad profesional propia de su facultad, es decir, realiza trabajos propios de su carrera que esté cursando, antes de obtener el grado de licenciado. Pero dichas actividades deben de estar bajo la dirección de un profesional titulado, es decir, ya que haya obtenido su cédula profesional sobre la licenciatura sobre la cual está dando la responsiva.

El artículo 30 de la Ley de Profesiones señala que la "Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años". Pudiendo prorrogarse dicha autorización sólo en casos especiales.

La Dirección General de Profesiones deberá dar aviso a la Secretaría de Educación Pública de las autorizaciones que a cada caso dé; asimismo, deberá extender al interesado una credencial, en la cual precise el tiempo de duración de dicha autorización al término del cual quedará anulada automáticamente, salvo los casos de autorizaciones especiales.

Por otra parte, el Reglamento de la Ley de Profesiones, en su artículo 51, señala: "Se entiende por "pasante" al estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en las de dos; el segundo en las de tres y cuatro años; y el tercero en las de mayor duración".

Mientras que en su artículo 52 establece los requisitos que debe cumplir el estudiante para que se le pueda extender la autorización correspondiente. Dichos requisitos son:

- a. Ser alumno actual de un plantel profesional.
- b. Haber concluido los años de estudio a que se refiere el artículo 51 del citado reglamento.
- c. Ser de buena conducta.
- d. No tener más de un año de concluidos los estudios.
- e. Poseer la competencia necesaria siendo presunción contraria a ella el tener un promedio inferior a siete.
- f. Someterse al consejo y dirección de un profesionalista con cédula profesional.

El estudiante de derecho, será pasante de derecho a partir del séptimo semestre, toda vez que la carrera de Licenciado en Derecho tiene una duración de cinco años, o bien tener cubiertos el 70% de los créditos correspondientes, ya que éstos equivalen a que el alumno tiene la preparación suficiente para poder empezar a ejercitar la carrera, ya sea por cuenta propia o bien trabajando para alguna empresa o despacho jurídico.

De lo que se deduce que existen dos clases de pasante de derecho, que son:

- a. Pasante de Derecho Autónomo: es aquel que realiza un trabajo relacionado con la licenciatura, por cuenta propia, de una manera habitual, personal y directa, con la autorización de la Dirección de Profesiones y bajo la supervisión de un licenciado en derecho.

Por ende, será aquel que no esté adscrito a ninguna empresa o despacho jurídico, realizando su trabajo de manera permanente, atendiéndolo además de en forma personal y directa, acudiendo únicamente con su supervisor en caso de alguna duda relacionada con el mismo.

Pero cabe aclarar, que en ocasiones este tipo de pasante utiliza los servicios de otros pasantes o bien de trabajadores. Por lo que toma el carácter de patrón, con todas y

cada una de las obligaciones que encierra esta figura. En la práctica diaria, es muy raro que un estudiante de derecho, que está trabajando por su cuenta, tenga la autorización de la Dirección General de Profesiones, para poder desempeñarse como pasante de derecho, en virtud de que existen estudiantes que aun no cuentan con el 70% de créditos, y ya ejercitan la profesión, con ayuda de un licenciado en derecho que les "presta" la cédula profesional. O bien, a pesar de que cumplen con todos los requisitos que establece el citado reglamento, no obtienen la autorización bien, ya sea porque ignoran que pueden ejercitar la profesión con el consentimiento de la referida Dirección, o porque les facilitan la cédula profesional para que puedan empezar a trabajar por su propia cuenta.

Consideramos un error el que un licenciado en derecho "preste" su cédula profesional a un estudiante de la misma profesión ya que éste no cuenta con los conocimientos suficientes para poder ejercer la profesión, o bien facilitársela al pasante sin que exista autorización por parte de la autoridad competente, ya que en la mayoría de los casos es utilizada para abusar de la buena fe o de la ignorancia de la gente, teniendo como objetivo un fin lucrativo únicamente y no ejercitar la profesión realmente.

- b. Pasante de derecho subordinado: es aquel que presta a una empresa o despacho jurídico un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario. De lo que se desprende que el licenciado en derecho que desempeña la función de su

pervisor a que se refiere la Ley de Profesiones, será el abogado de la empresa o bien el titular del despacho jurídico.

Pero al igual que en el autónomo, los que prestan sus servicios en estos sitios, aún son estudiantes que no han reunido el 70% de los créditos, o que no cuentan con la carta de pasante. Esta situación favorece a los patrones, porque les permite explotar más fácilmente a aquellos que desean empezar a ejercitar la profesión antes de concluir la carrera, para adquirir experiencia en la misma y poder lograr los objetivos que se fijaron al iniciar la carrera profesional. Ya que les ofrecen un salario muy bajo y en algunas ocasiones ni les pagan, ya que por este sólo hecho creen que no están obligados a nada para con los pasantes, lo que es totalmente falso, toda vez que este tipo de relación que se da entre el pasante y el patrón, concurren los principales elementos de la relación de trabajo como es la prestación de servicio y la subordinación, figuras que ya fueron analizadas anteriormente (vid Supra p.20), además de que el servicio se está prestando en forma personal.

Aunque cabe aclarar que no todas las empresas y despachos jurídicos explotan a los pasantes, existen algunas que les dan un buen salario y otras que además del salario les dan todas las prestaciones de ley como es por ejemplo la Compañía Afianzadora Sofimex, S.A.

Por otro lado, encontramos que el pasante subordinado cumple

con las características que señala la Ley Federal del Trabajo, para que una persona pueda ser considerada trabajador. Pero es necesario aclarar que en la misma no se encuentra regulado al pasante, ni aún en los trabajos especiales. A pesar de que el trabajo que desempeña tiene características singulares, ya que para efectuarlo se requiere de cierta capacidad y preparación, el cual no puede hacerlo cualquier persona, sino cuenta con los requisitos que establece la Ley de Profesiones.

A esto podemos agregar que el pasante de derecho debido al gran campo de trabajo que abarca la licenciatura en derecho, puede desempeñarse en puestos tanto de administración, vigilancia, fiscalización, dentro del sector público, o bien realizar aquellas actividades propias de un despacho jurídico. Situaciones por las que se debería regular al mismo dentro del título de trabajos especiales.

Cabe mencionar que generalmente la relación que se da entre el patrón y el pasante es por tiempo indeterminado, ya que las partes no establecen la duración de ésta, debido a que el sujeto sólo presta sus servicios como tal, en tanto no adquiera el título de licenciado en derecho.

Por otra parte, dicha relación sólo puede terminar cuando se den los supuestos del artículo 53 de nuestra ley.

Ahora bien, el tipo de trabajo que desempeña el pasante de derecho dentro de un bufete jurídico, es de los llamados de planta,

en virtud de que el servicio que presta constituye permanentemente la actividad normal y necesaria para que éste pueda funcionar como tal y alcanzar así los fines del mismo, por ende, el pasante de derecho puede ser calificado como trabajador de planta, teniendo en consecuencia los mismos derechos que tiene éste, independientemente de que se encuentre contemplado o no en la Ley Federal del Trabajo.

F. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El aprendizaje tuvo mucha importancia durante todo el período de las corporaciones, debido a que el producto se preparaba manualmente, además de que a los hombres se les enseñaba un oficio, lo que les hacía sentirse orgullosos de lo que producían. Conocimientos que se transmitían de generación en generación.

Al ampliarse el mercado se requirió de más producto, mientras que las máquinas desplazaron poco a poco al hombre y desvalorizando su intervención en el campo de la producción. "Como consecuencia de estos hechos, el aprendizaje empezó a perder importancia y, en ciertos casos cayó casi en desuso, entrando... por todos estos factores, en un largo período de declinación." (24)

(24). DE FERRARI, Francisco, Op. cit., p. 9.

En esta época del sistema gremial, el aprendiz era sólo un discípulo, que si trabajaba era sólo para adquirir práctica profesional y para contrapesar el servicio docente que recibía de su maestro. Pero con la estructuración económico-industrial basada en el maquinismo, que no requería de personal que tuviera una formación profesional, así como la vida precaria que llevaban las familias, las impulsaba a "...ocupar sus más jóvenes miembros en trabajos inmediatamente productivos, desatendiéndose del natural deseo de darles una educación técnica completa".

Si bien la nueva organización industrial no exigía que los obreros contaran con una especial maestría, sí requería que cierto número de los trabajadores fueran especializados, lo que provocó que éstos fueran muy cotizados, teniendo esto como consecuencia que aumentara el número de aprendices que querían especializarse para obtener más salario. Por esto, señala Gallart "...puede ser incluido el contrato de aprendizaje entre las modalidades de la relación laboral" (25). Y por ende, debe estar legalmente protegido.

Para la legislación española "...es aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende mediante o no retribución y por tiempo determinado". (26)

(25). GALLART FOLCH, Alejandro, Op. cit., p. 108.

(26). Ibidem., p. 107.

Canabellas lo define como "...aquel por el cual una persona se obliga a enseñar por sí o por tercero, mediante salario o no la práctica de una profesión u oficio, obligada a trabajar ésta en beneficio de quien da la enseñanza". (27)

De Ferrari señala que la relación contractual a que da lugar el aprendizaje, puede definirse como "...el acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o hacer dar una formación profesional metódica y progresiva a otra persona, la cual se obliga a su vez a trabajar para su maestro en las condiciones y plazos fijados generalmente por la ley o las costumbres". (28)

Mientras que la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que el contrato de aprendizaje era "...aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". (29)

De las anteriores definiciones se deduce que son dos los sujetos que intervienen en la relación contractual:

(27). CANABELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.-I, ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p.p. 839 y 840.

(28). DE FERRARI, Francisco, Op. cit., p. 17.

(29). DAVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 113.

1. El patrón o maestro el cual requiere ser mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles, tener la condición de jefe, maestro, dueño, gerente o encargado en el oficio o la industria a que haya de referirse el aprendizaje y no "...hallarse incurso en ninguna de las circunstancias siguientes:
a).- notoria mala conducta; b).- condenado por reincidencia a rescindir el contrato de aprendizaje por faltar a las condiciones estipuladas en el mismo o por dureza en el trato del aprendiz; c).- ...o por delitos contra la propiedad a los que no se haya aplicado la Ley de Condena condicional." (30)

Asimismo, está obligado a facilitar todos los medios al aprendiz para su total formación dentro del arte u oficio materia del contrato, así como a pagarle la retribución pactada y extenderle un certificado al aprendiz al terminar el aprendizaje, en el que conste la duración de la enseñanza y los conocimientos y prácticas adquiridos. Esto es muy importante, porque si dentro de la misma empresa donde el aprendiz concluyó su preparación, no existen vacantes, o bien el patrón sólo lo contrata eventualmente, el certificado obtenido le permite a aquel colocarse en otra parte, como un trabajador, con oficio calificado, dentro de la especialización que adquirió.

(30). GALLART FOICH, Alejandro, Op. cit., p.p. 109 y 110.

2. El aprendiz es aquella persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado y cumple determinada actividad durante cierto período con retribución o sin ella, en beneficio de otro, el cual a cambio del trabajo le transmite los conocimientos. Canabellas define al aprendiz como aquel que aprende trabajando.

"...Algunas legislaciones determinan que el menor de edad tiene incapacidad para celebrar contrato de aprendizaje; en tanto que otras limitan la posibilidad de ser contratado como aprendiz de un oficio determinado a aquel que no hubiera cumplido una edad determinada." (31) Así algunas establecen la edad de catorce años y otras la edad de dieciséis años, mientras que la legislación española es muy restrictiva, porque establece que sólo puede contratar aquel que sea mayor de dieciocho años y que esté capacitado legalmente o por conducto de la persona que ejerza la patria potestad.

Por su parte González Charry señala que los aprendices deben poseer conocimientos fundamentales, es decir, que no sean analfabetos, esto con la finalidad de que se les facilite el comprender mejor los conocimientos que se les vayan a transmitir.

(31). CANABELLAS, Guillermo, Op. cit., p. 847.

El aprendiz goza de todos los derechos y en consecuencia está sujeto a todas las obligaciones del contrato de trabajo típico, además de comprenderles las obligaciones inherentes al aprendizaje como son:

- Concurrir a los cursos, sujetándose al régimen técnico del aprendizaje y a las órdenes del patrono.
- Procurar el mayor rendimiento en los estudios.
- Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.

Pero a medida que el aprendizaje tenga por asiento una institución docente, o bien del servicio nacional o del propio patrón se irá desvinculando de la organización familiar y por tanto, sus obligaciones a este aspecto irán desenvolviéndose como un contrato ordinario.

"...el aprendiz -- por sumar las cualidades de trabajador incipiente y de alumno en ejercicio de aplicación profesional-- debe el doble acatamiento laboral del obrero y el pedagógico del escolar; así, trabajar y aprender con diligencia en lo primero y con atención en lo segundo".

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, ya que esto permite que sea examinado para evitar que el patrono se extra limite y abuse del aprendiz. Dicho contrato debe contener los gene

rales de los sujetos que intervienen; el tiempo de duración del contrato, el cual no puede pasar del límite legal establecido por la legislación vigente del lugar donde se celebre este contrato; condiciones de manutención y alojamiento si las hubiere; monto de la remuneración; señalar el oficio o industria sobre el cual versa; establecer mediante declaración de un médico que el aprendiz no tiene ninguna ineptitud física que haga peligroso para la salud de éste el ejercicio de la profesión elegida y además se deberá especificar sobre las horas de instrucción y horario de trabajo el cual no podrá exceder del legal, y por último las firmas de los contratantes.

Ahora bien, el objeto del contrato es la enseñanza del patrón, además del pago de una retribución y por parte del aprendiz la prestación de un servicio personal. Pero dicha retribución siempre era menor al salario mínimo, la cual puede ser en dinero o bien el patrón le paga con alimento y vestido.

Si el aprendiz logra adquirir conocimientos suficientes que le permitan desempeñar por sí solo el trabajo, su remuneración aumenta a un salario mínimo legal.

Para el caso de que el patrón despida injustificadamente al aprendiz, debe indemnizarlo con un mes y medio con base en la retribución convenida, porque una cosa es el término del aprendizaje y que constituye causa de disolución del contrato y, otra distinta es la ruptura de la relación y en consecuencia del contrato antes de tiempo por parte del empresario o maestro, sin que exista una causa o motivo justificado.

Canabellas señala que el contrato de aprendizaje es utilizado en algunas profesiones bajo otra denominación, por ejemplo; "...La abogacía, disponen de voz peculiar para su aprendizaje, la pasantía." (32) Y otras usan las expresiones de práctica y ayudantía, o bien le dan designaciones poco usuales como contrato de adiestramiento, de iniciación profesional y de formación profesional, llevando todos como finalidad el enseñar un oficio a través del desempeño de un trabajo.

Este tipo de contrato no se encuentra reglamentado en la actual ley, porque fue considerado un instrumento de explotación del trabajador por parte del patrón, ya que se trataban de verdaderas relaciones de trabajo disfrazadas de contratos de aprendizaje, las cuales eran siempre utilizados por el patrón, en virtud de que las obligaciones que tenían que cumplir eran mínimas.

Sin embargo, muchos países reglamentan hoy en día este contrato, no obstante el desarrollo adquirido por la enseñanza profesional y apesar de que las nuevas condiciones de la industria moderna resultan inadecuadas para la práctica de este sistema de formación.

De Ferrari, señala que "en su resparición moderna, el contrato de aprendizaje se caracteriza:

- a. por ser, en general, un contrato solemne;
- b. por el número elevado de disposiciones de orden público;

(32). Ibidem., p. 848, 839.

- c. por el control que ejerce el Estado sobre su ajuste y ejecución;
- d. por estar el empleador obligado a pagar al aprendiz una remuneración, siendo una obligación secundaria;
- e. por ser la principal obligación del empleador (llamado antiguamente maestro) la de suministrar una enseñanza;
- f. por la dependencia que crea entre las partes". (33)

La reglamentación que se hace del contrato de aprendizaje hoy en día resulta lógica, porque todavía existen las industrias artesanales o poco mecanizadas, en las cuales se sigue practicando un aprendizaje. Y en las que es necesario proteger al aprendiz jurídicamente, para evitar que éste sea explotado por el patrón.

De aquí que, la mayoría de los países que todavía contemplan en su legislación a este contrato, sigan los lineamientos que establecen las Recomendaciones que expiden los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo en las conferencias que celebran en torno al problema de la formación profesional.

Tema que desde luego analizaremos ampliamente en el tercer capítulo de la presente investigación.

Por lo que respecta a México, esta figura dejó de ser utilizada, como ya se mencionó, por ser un instrumento de explotación y

(33). DE FERRARI, Francisco, Op. cit., p.p. 15 y 16.

en su lugar la Ley Federal del Trabajo, establece como una obligación del patrón el proporcionarle al trabajador un adiestramiento o una capacitación en el oficio que va a desarrollar.

De esta forma el trabajador aprende un oficio sin que a cambio de ello se le explote.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES

A. EDAD MEDIA

No existen antecedentes sobre el pasante de derecho en esta época, en virtud de que no era una figura jurídica que se diera con frecuencia, motivo por el cual, los legisladores no se preocuparon por regularla.

Los pocos pasantes que existían eran considerados como aprendices, y se les aplicaba el mismo régimen que a éstos, porque argumentaban los abogados bajo los cuales los pasantes de derecho prestaban sus servicios, que les estaban enseñando el oficio de la profesión y que por lo tanto, no podían pagarles un salario, ya que estaban aprendiendo.

Por este motivo, creemos necesario hacer referencia a los antecedentes históricos que tiene el aprendiz en la Edad Media.

Así encontramos que la figura del aprendiz se da dentro de los gremios, en los cuales era necesario pertenecer a una corporación, en donde originalmente estaba formada por patronos, pero más adelante se forma la corporación bipartita que comprende dos categorías profesionales: los aprendices y los maestros.

En Francia se utiliza el sistema tripartito, a base del aprendiz, del oficial y del maestro, "la relación entre este último y el aprendiz tiene un marcado carácter personal, en donde el

maestro lo trata como un buen padre de familia, albergándolo en su domicilio y facilitándole dinero y aquello que sea necesario para que sus conocimientos sean completos.

"Por su parte, el aprendiz le debe plena subordinación y obediencia, sancionándose su incumplimiento, como lo vimos al tratar el tema del contrato de aprendizaje en el primer capítulo.

"La duración del aprendizaje solía oscilar entre cuatro y seis años, al cabo del cual, llegaba a la categoría de oficial o compañero, quien constituía una categoría originariamente poco definida, caracterizada por haber pasado el período de aprendizaje sin llegar al grado de maestro". (33)

Sin embargo, señala Hernáinz Márquez, "La categoría de oficial, intermedia entre el aprendiz y el maestro, no era siempre de paso obligatorio pues se admite la posibilidad de tránsito directo de una a otra; quedaba el oficial ligado al maestro por un contrato de trabajo..." (34) en el cual era contratado bajo la condición de obrero, ya que las mismas características del gremio no le permitían pertenecer a éste, bajo la categoría de maestro.

De lo que se desprende que una vez que el aprendiz adquiría los conocimientos suficientes para ejercer por él mismo el oficio, debía prestar sus servicios bajo otra categoría, que en este caso es la de oficial, pero ya protegido por un contrato de trabajo.

(33). GARCIA, Alonso, Op. cit., p. 61.

(34). HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Op. cit., p. 55.

Siendo obligatorio seguir en el mismo gremio por lealtad y sin poder aspirar a llegar a ser maestro. Lo que provocó que se formaran agrupaciones de oficiales o compañeros, que enfrentaron verdaderas luchas con las agrupaciones de los maestros que buscaban privilegios para su clase, así como prolongar el período de aprendizaje con la finalidad de explotar a aquellos aprendices que ya se les podía otorgar la calidad de oficial, ya que de esta forma no les permitían ascender a dicha categoría y en consecuencia no les pagaban un salario, ni los contrataban, situación que les ayudaba a mantenerse en el poder.

Mientras que los oficiales y compañeros utilizaron sus agrupaciones para combatirlos y evitar la explotación y los continuos abusos de que eran objeto los aprendices por parte de los maestros.

B. CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, trata de cubrir las lagunas que existían en materia laboral, ya que los constituyentes se dan cuenta que gran parte del descontento social que existía en la época, se debía a que no existía una regulación jurídica que satisficiera plenamente los derechos que tenían los hombres como trabajadores, ya que los mismos eran constantemente objeto de múltiples abusos, humillaciones y de explotaciones por parte de sus patrones.

Por lo que el Congreso Constituyente de 1916 decidió que era necesario fijar en la Ley Suprema la materia laboral "...a pe

sar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución". (35)

a. Artículo 5° Constitucional.

Durante los debates que se dieron en el Congreso Constituyente en torno al artículo 5° de la Constitución, los diputados renovadores Cravioto y Macías, consideraron la necesidad de extender mucho más allá de este artículo, las garantías de los trabajadores, y fue el diputado Manjarrez quien señala que es necesario crear un capítulo especial para la materia, dando nacimiento así al artículo 123 constitucional, que consagra los derechos de los trabajadores.

El artículo 5° constitucional, se encuentra contemplado como una garantía individual del hombre en la Constitución de 1917, en el cual se consagra la libertad de trabajo y profesión.

Pero es necesario aclarar que en el texto original de la Constitución de 1917, esta garantía no se encontraba regulada en el artículo 5°, sino dentro del contexto del artículo 4° constitucional, mismo que a continuación se transcribe:

Artículo 4°.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que -

(35). TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1989, 15a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1989. p. 813.

marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

El artículo 5° constitucional, en su texto original se encontraba ligado con el artículo 4° del mismo cuerpo legal, ya que ambos artículos contemplaban los aspectos fundamentales de la relación laboral, toda vez que en este artículo 5° se establecía:

Artículo 5°.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." (36)

Por otra parte, y como complemento de estos artículos, en el artículo 13 transitorio de la Constitución, se establecía que las deudas de los trabajadores contraídas con sus respectivos patronos quedaban extinguidas de pleno derecho.

Ahora bien, dentro del texto original del artículo 5° en la Constitución de 1917, se puede apreciar que sólo se hace una simple referencia sobre la profesión en su párrafo segundo, por lo

(36). Ibidem, p.p. 819 y 820.

cual podemos afirmar que la garantía de libertad de profesión la encontramos originalmente en el artículo 4° constitucional y como consecuencia, sus antecedentes en el mismo.

El 17 de noviembre de 1942 se publica en el Diario Oficial de la Federación, la reforma que sufre el artículo 5° constitucional en su segundo párrafo, pero sin que ésta altere la esencia del mismo.

Posteriormente, el 18 de septiembre de 1974, el Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Álvarez, presenta una iniciativa al Congreso de la Unión, la cual trajo como consecuencia la inclusión del contenido original del artículo cuarto constitucional al texto del artículo quinto. Cabe hacer notar que en el texto actual de este artículo en su párrafo cuarto, se contempla nuevamente el contenido original del párrafo segundo, antes de que sufriera la reforma antes mencionada. Quedando los demás párrafos con su redacción original.

La adición y reforma que sufre el artículo quinto constitucional, se publica el 31 de diciembre de 1974.

La causa por lo cual se incluyó el artículo cuarto en el artículo quinto constitucional, es que el primero en su redacción actual se contrae a tres situaciones modernas y distintas de la libertad de trabajo, como son: a) la igualdad ante la ley del hombre y de la mujer; b) el derecho de protección de la salud y el acceso a toda persona a los servicios de salud; y c) el derecho de toda familia de disfrutar de una vivienda digna y decorosa.

Por otra parte el contenido actual del artículo quinto constitucional, establece la necesidad de imponer una política profe-

sional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones:

Primera.- Sostener su permanencia y estabilidad, evitando lo más posible la desocupación.

Segunda.- Proveer a la distribución de mano de obra, tanto en el ámbito geográfico como en el profesional a través de la capacitación y adiestramiento del trabajador.

Tercera.- Impulsar el aprendizaje de actividades y oficios, de acuerdo a la capacidad de cada trabajador.

Cuarta.- A través de agencias de colocación, tener un control de los puestos vacantes y de nueva creación, en los cuales pueden ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

De estas cuatro formas de proteger el empleo, la única que se cumple sin que exista un interés económico en forma directa, es el segundo. Ya que de los tres restantes, el primero es imposible debido a que día a día crece el número de habitantes de México, lo que provoca que el desempleo se encuentre a la orden del día. Con respecto al aprendizaje, es una figura que no se encuentra regulada actualmente, por ser un instrumento de explotación. En cuanto a las agencias de colocación, son pocas las que existen, ya que como son de iniciativa privada, cobran cuotas demasiado elevadas a las personas que acuden a solicitar sus servicios, a cambio de colocarlos en algún puesto vacante, situación que provoca aumente el desempleo considerablemente.

Por otra parte, los Estados de la República han conservado el derecho de expedir leyes propias respecto de las profesiones que necesiten título para su ejercicio dentro de su territorio, así como designar las autoridades competentes para expedirlas. Pero algunos gobiernos han preferido establecer convenios con el Registro Federal de Profesiones, para evitar cualquier conflicto que pudiera presentarse respecto del ejercicio de aquellas profesiones que requieran título profesional, ajustándose así a los requisitos impuestos por lo federal.

La exigencia de un título profesional "...para la práctica de una profesión o para el ejercicio de una actividad reglamentada por el Estado", (37) se considera como una limitación a la garantía consagrada en el artículo 5° constitucional. Pero es una restricción en beneficio de la comunidad, porque de esta forma se evita que cualquier persona pretenda ejercitar alguna profesión, para la cual se requiere una preparación especial debido a la función que desempeña dentro de la sociedad, como lo es por ejemplo la medicina, la odontología, la biología, el derecho, etc., mismas que sólo pueden ser ejercitadas por aquellas personas que han tenido la preparación adecuada para ello, como lo es haber cursado una carrera profesional en alguna universidad y haberse titulado sobre la misma.

(37). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Editorial Rectoría e Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985, p. 16.

b. Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional.

En el inciso anterior quedó señalado que cada Estado tiene la facultad de dictar sus propias leyes y reglamentos para el ejercicio de las profesiones en cada uno de los mismos.

Así en el Distrito Federal, la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional para el ejercicio de las profesiones, es la llamada LEY DE PROFESIONES, misma que entró en vigor el día 27 de mayo de 1945, fecha en la que aun era el artículo 4° constitucional quien contemplaba el párrafo relativo a que la ley determina en cada Estado qué profesiones necesitan título para su ejercicio, lo que trae como consecuencia que exista discordancia entre un cuerpo legal y otro.

Esto se debe quizá, a que los editores prefieren substituir un artículo por otro, desde la fecha de la entrada en vigor de esta ley, para evitar complicaciones que pudieren derivarse, es decir, es más fácil establecer o señalar en la ley el artículo actual sobre el cual tiene su fundamento constitucional la misma, que entrar en historia aclarando que este fundamento se encontraba en otro artículo constitucional y no en el actual, lo que consideramos un error, ya que provoca que la persona que consulte en este caso la Ley de Profesiones, se mantenga en la creencia de que fue desde el origen del artículo 5° constitucional, donde se consagra la garantía del ejercicio de profesiones, lo que resulta falso de acuerdo a lo expuesto en el inciso anterior.

Ahora bien, la ley reglamentaria del actual artículo 5° cong

titucional en su artículo segundo, señala que una de las profesiones que necesita título profesional para ser ejercida, es la de licenciado en derecho, y para obtener el mismo es necesario ser mexicano por nacimiento o naturalización y estar en pleno goce de sus derechos; tener título legalmente expedido y registrado, así como obtener de la Dirección General de Profesiones patente de ejercicio.

Asimismo, la citada ley en su artículo 30, establece que los pasantes de las diversas profesiones podrán obtener autorización hasta por tres años de la Dirección General de Profesiones para ejercer la práctica correspondiente a cada profesión, para lo cual el interesado deberá demostrar el carácter de estudiante, así como tener buena conducta y la capacidad suficiente, para lo cual bastará el informe que proporcione la Facultad de Derecho.

Por su parte, la Dirección General de Profesiones, dará aviso a la Secretaría de Educación Pública, de que va a extender la autorización para la práctica correspondiente misma que se hará a través de la credencial que se le entregue al interesado, en la que se precisa la vigencia de la misma

En casos especiales, el pasante de derecho podrá obtener una prórroga en la autorización a través del Secretario de Educación Pública, quien fijará el tiempo de duración de dicha prórroga.

Por su parte, el Reglamento de la Ley de Profesiones, en lo que se refiere al ejercicio de las mismas, en el Distrito Federal, da la definición de pasante en su artículo 51, al señalar que "se

entiende por pasante al estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en las de dos años; el segundo en las de tres y cuatro años; y el tercero en las de mayor duración".

Mientras que el artículo 52 de este reglamento, menciona los requisitos que debe satisfacer el pasante de derecho para que le sea extendida la autorización correspondiente para la práctica del ejercicio de la licenciatura. Requisitos que fueron estudiados en el Capítulo I, cuando se analizó la figura del pasante de derecho, motivo por el cual consideramos innecesario reproducirlos nuevamente en este apartado, ya que el mismo se refiere únicamente a antecedentes sobre el pasante de derecho.

Al analizar sus prácticas en el campo profesional, el pasante de derecho deberá estar bajo el asesoramiento de un profesionista responsable y además titulado, ya sea que las mismas sean con motivo de la prestación del servicio social o que esté prestando sus servicios bajo la subordinación de un patrón.

En su artículo 55 del citado reglamento, se establece que los mexicanos por naturalización estarán en igualdad de condiciones para el ejercicio profesional, que los mexicanos por nacimiento, siempre y cuando hubieren cursado sus estudios en planteles nacionales.

De todo lo anterior, podemos concluir que la figura del pasante de derecho tiene sus antecedentes en la legislación mexicana, desde el año de 1945, ya que fue a partir de este año, que se

plasma en forma específica la misma en una ley, es decir, se empieza a regular jurídicamente al pasante de derecho.

C. LEY DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, es publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto de 1931, estrando en vigor el día 29 del mismo mes y año, durando su vigencia hasta el día 30 de abril de 1970.

En la citada ley no existe antecedente alguno sobre el pasante de derecho en forma específica, ya que debido a la ideología de la época en que la misma fue elaborada, se encuadraba al pasante dentro del marco del aprendiz, y en consecuencia, se aplicaban las disposiciones del contrato de aprendizaje, a la relación que existía entre el licenciado en derecho titulado y el pasante que prestaba sus servicios bajo la subordinación de éste.

Toda vez que se argumentaba que el pasante estaba aprendiendo el arte de la abogacía, y por lo tanto era un aprendiz, situación que provocaba una serie de abusos y explotaciones en torno a toda aquella persona que era considerada como tal, ya que muchos patronos evadían sus responsabilidades bajo el contrato de aprendizaje, siendo que mantenían verdaderas relaciones de trabajo con los aprendices. En la citada ley se dedicó el título tercero al contrato de aprendizaje, en virtud del uso que se hacía del mismo.

D. LEY DE 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que entró en vigor el 1° de mayo del mismo año, se abrogó el contrato de aprendizaje del texto legal de la misma, en virtud de que el mismo era utilizado como instrumento de explotación del trabajador por parte del patrón.

Pero este hecho ni impide que aún hoy en día se siga aludiendo al mencionado contrato para explicar la situación laboral del pasante. Ya que de esta forma se le puede explotar mejor, sin reconocérsele su calidad plena de trabajador, porque de esta forma las obligaciones que tienen que cumplir son mínimas.

Pero como demostraremos en el siguiente capítulo, no pueden ser aplicados los principios del contrato de aprendizaje, a la relación que se da entre el pasante de derecho y el licenciado en derecho titulado, o empresa bajo los cuales presta éste sus servicios como tal.

C A P I T U L O I I I

RECOMENDACIONES DE LA OIT

Antes de analizar las recomendaciones adoptadas por la OIT, sobre la formación profesional, es necesario establecer la diferencia que existe entre convenio y recomendación, ya que a pesar de que ambas figuras son instrumentos que ha venido utilizando la OIT en su labor normativa, las mismas tienen una fuerza obligatoria muy diversa.

Los convenios son aquellos instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que participan y suscriben a los mismos, es decir, "...son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación." (39)

Los convenios de la OIT, a diferencia de otras convenciones internacionales, son resultado de un sistema tripartita en el cual intervienen en forma directa y en plano de igualdad, el gobierno,

(39). BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, p. 23.

los trabajadores y los patronos. De aquí que estos instrumentos tengan gran jerarquía y fuerza moral.

Barroso Figueroa, señala que estos convenios deben ser encuadrados dentro de los llamados tratados colectivos que son al mismo tiempo tratados-ley. Porque una vez que opera la ratificación, "...el Estado aceptante queda obligado no como contractualmente, sino en virtud de la reglamentación contenida en el artículo del convenio." De esta forma se hace funcionar el principio de derecho pacta sunt servanda, que tiene como consecuencia que se les considere como una verdadera legislación internacional del trabajo.

Mientras que las recomendaciones, a diferencia de los convenios, no obligan a los Estados miembros a incorporar a sus legislaciones y prácticas nacionales los principios rectores en ellas. Sino que únicamente la obligación de los países adheridos a la OIT se reduce a someter a la autoridad o autoridades competentes, a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que es timen pertinentes, y a rendir un informe cuando el mismo les sea solicitado por la OIT.

Las recomendaciones generalmente tienen como finalidad el complementar a los convenios, cuyas normas básicas quedan cortas en su reglamentación, de ahí que exista la necesidad de complementarias con otras más amplias y detalladas. Estas normas más generosas son las que integran las recomendaciones y que tienen como

propósito el que sirvan de inspiración paradigmática y orientación a los Estados miembros, para cuando legislen sobre el tema de que se trate.

Barroso Figueroa señala que la flexibilidad de la recomendación es mayor a la del convenio, "...pues no es lo mismo decidir potestativamente si se sigue o no un consejo, que tener que plegar la propia conducta a una norma preestablecida." (40) Además, de que la recomendación proporciona directrices idóneas para ampliar la regulación derivada de un convenio.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo ha considerado de vital importancia que el hombre reciba una formación profesional, para que pueda desarrollarse dentro de la sociedad actual, es decir, debe prepararse para que pueda competir con el cambio que se está dando. De aquí que en los años de 1950 y 1962 se crearon dos recomendaciones sobre la formación profesional.

A. FORMACION PROFESIONAL (1950)

El 7 de junio de 1950 en la ciudad

(40). Ibidem., p.p. 26, 29.

de Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo, en una Conferencia General, crea la recomendación número 88, en la cual se adoptan diversas proposiciones relativas a la formación profesional de los adultos con inclusión de los inválidos. Y después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de una recomendación, ésta es adoptada como tal el 30 de junio de 1950.

Esta recomendación define a la formación profesional como "...cualquier medio de formación para el empleo, que permita adquirir o desarrollar capacidad o conocimientos técnicos, profesionales, o relativos a los capataces y maestros de oficio, ya sea que dicha formación se proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, y comprende la reeducación profesional." (41)

Asimismo, establece que la formación profesional deberá proporcionar en todo lo posible a los adultos los conocimientos fundamentales relativos a las profesiones que estén aprendiendo y en la industria en la cual deseen trabajar, ésto con la finalidad de facilitar el acceso a los trabajadores.

Lo cual se hará a través de medios suficientemente desarrollados "...para comprender disposiciones apropiadas sobre la forma

(41). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y Recomendaciones 1919-1966, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1966, p. 835.

ción profesional, la formación profesional complementaria y el perfeccionamiento para lograr el ascenso." Dentro de estos medios se tomarán medidas adecuadas para la formación de adultos desempleados que tengan pocas posibilidades de desarrollarse dentro de su profesión o bien que necesiten formación para adquirir esas posibilidades.

Debiéndose determinar la duración de la formación profesional por el nivel de las calificaciones profesionales que se alcance al terminar la formación, es decir, si al término del periodo establecido para la formación profesional, ésta es satisfactoria, se dará por concluida la misma, en caso contrario deberá aumentarse dicho periodo hasta que la formación del adulto o inválido sea completa.

Por otra parte, la recomendación establece que deberá estimularse a los empleadores para que garanticen la formación profesional de los adultos. Teniendo esto como consecuencia que la misma se hará de acuerdo a las necesidades y hasta donde lo permitan las condiciones de la empresa.

De lo que se deduce que la formación profesional se proporcionará en aquellos lugares que sean propicios para que se de formación, como sería en los talleres o en los lugares de trabajo o bien durante la ejecución del trabajo, el cual se realizará bajo la vigilancia y dirección de personas calificadas en ese ramo de

la formación.

Cuando la instrucción teórica no se pueda dar dentro de la empresa, los educandos tendrán facilidad para realizarlas fuera de la misma sin que esto amerite la pérdida del salario, ya que los trabajadores adultos "...sujetos a formación, deberían recibir una remuneración adecuada, que esté de conformidad con los criterios determinados por la legislación, por los contratos colectivos o por el reglamento especial de la empresa interesada."

Para el caso de que la formación profesional esté en manos de una autoridad competente y ésta no pueda cubrir un salario, deberá cubrirle al educando una asignación que vaya de acuerdo a la edad, carga familiar, el costo de la vida de acuerdo a la región, así como los gastos especiales ocasionados por la formación, como serían los gastos de viaje y el alojamiento.

Por otra parte, establece que esta formación profesional se deberá dar a través de la elaboración de programas apropiados y coordinados, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas de las ramas de la actividad económica interesadas, debiendo tomarse en cuenta las condiciones nacionales, las regionales y locales de cada Estado miembro.

Asimismo, deberá señalarse con toda claridad que autoridades públicas tendrán competencia en materia de formación profesional, la cual deberá estimular a los empleadores a que co

laboren en la aplicación de los programas de formación profesional.

B. FORMACION PROFESIONAL (1962)

El 6 de junio de 1962 en la Ciudad de Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo, crea la Recomendación número 117 sobre la formación profesional, misma que es adoptada como tal el 27 de junio del mismo año,

Esta recomendación es creada con el fin de reemplazar a la recomendación de 1939 y 1950, mismas que versan sobre la formación profesional y el aprendizaje.

Dentro de los puntos más sobresalientes de la recomendación sobre la que versa este inciso se encuentran los siguientes:

El aplicar la misma a toda aquella formación que tenga como finalidad el preparar o readaptar a una persona que ejerza o no por primera vez un empleo, o bien para que sea promovida en cualquier rama de la actividad económica, es decir, la formación profesional será el medio por el cual una persona pueda desarrollar sus aptitudes profesionales, teniendo en cuenta para esto las posibilidades de empleo que existan, así como el permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor le convenga tanto a él como a la comu-

nidad, pero tendiendo siempre al desarrollo de la personalidad del individuo.

Para saber las aptitudes y capacidad del individuo, se le deberán realizar exámenes médicos así como pruebas psicológicas. El procedimiento de selección debería concebirse de suerte que se reduzca al mínimo el riesgo que presenta la admisión de candidatos a la formación respecto de profesiones que no les convienen, así como el peligro resultante de desperdiciar esfuerzos y medios de formación profesional.

Asimismo, establece que todo programa de formación debe proporcionar a los educandos una base sólida tanto de conocimientos teóricos como prácticos, debiendo incluir estos programas materias de cultura general.

Toda formación profesional debe estar exenta de cualquier tipo de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Estando limitada únicamente por el número de educandos de cada grupo, ya que a menor número en cada uno de ellos, mejor formación profesional recibirán los integrantes de los mismos, debido a que la instrucción pública o la empresa tendrán un claro conocimiento de las necesidades de cada educando y en consecuencia podrán cubrir las mismas.

Otro punto importante, es que la ya mencionada formación debe ser en forma gratuita y no tener como objetivo principal la obtención de beneficios comerciales por parte de la institución o empresa que esté proporcionando la formación profesional.

Por otra parte, la Recomendación objeto del presente análisis establece que una vez que el educando haya cubierto su formación profesional, se le debe entregar un certificado que avale sus conocimientos y que tenga plena validez en todo el país, para que de esta forma pueda obtener empleos correspondientes a las calificaciones y conocimientos adquiridos, garantizándose de esta forma la libre elección por parte de la persona de elegir su lugar de trabajo.

Toda empresa o institución que proporcione formación profesional, deberá contar con personal capacitado, lo que resulta de suma importancia porque esto implica que los educandos estarán bajo la vigilancia de personas que saben y conocen a la perfección los conocimientos que transmiten, lo que resulta una garantía para aquellas personas que tomen bajo sus órdenes a los individuos que han recibido una formación profesional.

Por otro lado, estas empresas o instituciones deberán contar con registros detallados sobre la formación dada y los progresos logrados, lo que permitirá saber si efectivamente están cumpliendo con los programas de formación profesional.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje establece que para determinar si una ocupación puede ser objeto de aprendizaje, ésta debe comprender:

- "a). el nivel de la capacidad profesional y los conocimientos tecnobricos requeridos para el ejercicio de una profesión en cuestión;
- b). la duración del periodo de formación necesario para adquirir la capacidad profesional y los conocimientos requeridos;
- c). el valor del aprendizaje para la adquisición de las calificaciones y conocimientos requeridos;
- d). la situación presente y futura en cuanto, a la posibilidad de empleo en la ocupación de que se trate". (42)

El contrato de aprendizaje debe ser celebrado con un empleador individual, con un grupo de los mismos, o bien con un organismo encargado del control de aprendizaje. Debiendo intervenir como parte en dicho contrato el padre o tutor cuando el aprendiz sea menor de edad.

En cuanto a la forma y contenido del contrato de aprendizaje, esta Recomendación señala lo que ya se mencionó en el Capítulo I,

(42). *Ibidem.*, p.p. 836, 836, 1102, 1107.

inciso F) del presente trabajo. De lo que se desprende que en todos aquellos países en donde todavía se utiliza este tipo de contrato, se siguen como lineamientos del mismo, lo establecido por esta Recomendación.

Con excepción que en los contratos de aprendizaje no se incluye: la forma en que será remunerado el aprendiz en caso de ausencia o enfermedad; el seguro contra accidentes; las vacaciones pagadas, así como tampoco se lleva un control o un registro de los aprendices ni de los contratos de aprendizaje por parte de los organismos competentes.

Pero esto resulta comprensible, ya que de acuerdo a lo establecido en la primera parte de este capítulo, la Recomendación no obliga a los Estados miembros, sino únicamente les da los lineamientos a seguir en forma potestativa.

En otro apartado, la Recomendación señala que para el caso de que existiera personal docente adscrito a las instituciones de formación profesional y a las empresas deberá cubrir ciertos requisitos como son: el tener una preparación adecuada; experiencia técnica; carácter; personalidad y actitud pedagógica, lo que es muy importante para el educando, ya que por regla general cuando éstos no tienen las características arriba mencionadas, provoca que la formación profesional de los alumnos resulte inútil, por que éstos al concluir la misma, tendrán un nivel muy bajo y por

ende no podrán conseguir un empleo acorde a la especialidad que pretendieron adquirir.

Esto impide que se cumpla con la finalidad de todo programa de formación que es preparar a las personas para que puedan conseguir un empleo, es decir, enseñarles un oficio o profesión de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, logrando con esto que la actividad económica de un país suba en forma considerable ya que se incorpora a la producción a todos aquellos individuos que por no tener una preparación llegan a resultar una carga para el propio sistema.

Cabe destacar que en México no se le da la importancia que se debiera a la formación profesional de sus habitantes, en virtud de que independientemente de que no existe un organismo que vigile y regule la misma, ésta se encuentra limitada a aquellos, es decir, sólo pueden adquirir un oficio o profesión los individuos que tengan posibilidades económicas para hacerlo.

Dentro de las instituciones públicas o privadas que imparten carreras técnicas o comerciales, se le da al educando práctica dentro de las mismas a fin de que complementen su formación pero la misma resulta insuficiente, ya que el profesorado no está capacitado, prueba de esto es el hecho de que los egresados de estas escuelas se dediquen a desarrollar actividades totalmente diferentes a la profesión u oficio por los cuales se les extendió certificado o

en su defecto diploma.

Por otra parte, en las universidades se les exige a los alumnos cubrir un servicio social como una retribución al Estado por la educación que están recibiendo, muchos de ellos creen que durante el desarrollo del servicio van a obtener la práctica que requiere la carrera que eligieron.

Sin embargo, el mismo suele resultar insuficiente, porque se pueden dar las siguientes situaciones:

- 1.- El pasante es obligado, bajo pena de no extenderle la carta de servicio, a realizar funciones que le son totalmente ajenas a sus conocimientos.
- 2.- No tiene la vigilancia que requiere por parte de la persona responsable, lo que provoca que los conocimientos que el alumno pueda recibir en este período lleguen a ser erróneos.
- 3.- Que el educando sea supervisado por una persona que no tenga la adecuada preparación para desempeñar el papel que le han asignado.

Todo esto provoca que el pasante al concluir su carrera, al igual que en los casos anteriores, salga mal preparado para ejercer en la vida productiva su profesión, obligándolo así a contraer relaciones de trabajo que le resulten adversas a sus intereses o bien pase a engrosar la fila de los desempleados.

Por otra parte, en México no se cuenta con instituciones o empresas que paguen a los alumnos o aprendices, cantidad alguna por estarles transmitiendo conocimientos, ya que en el caso de los primeros, se les cobra una colegiatura, cuando se trata de escuelas privadas.

Y para el supuesto de los aprendices, es muy común que se utilice el contrato de aprendizaje, a pesar de que el mismo se dejó de utilizar a partir de que entró en vigor la nueva ley, porque era un instrumento de explotación.

Siendo precisamente por esta característica que los patrones apliquen esta figura jurídica al trabajador que no tiene conocimientos ni práctica, sobre algún trabajo en específico, ya que le reditúa importantes ganancias, en virtud de que no cumple con las obligaciones que le exige la ley cuando tiene a su servicio a un trabajador.

De aquí que resulte urgente que se regule la formación profesional, así como de que exista una autoridad responsable de la misma, con el fin de que se dejen de utilizar los lineamientos del contrato de aprendizaje, los cuales resultan obsoletos en la actualidad por ser diferentes las características de una época y otra. Además de que de esta forma se evitaría la explotación y se prepararía adecuadamente a las personas para que puedan desarrollarse dentro de la sociedad teniendo esto como consecuencia que aumente la productividad económica del país, pero para que esto

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

funcione, se tendrían que cumplir en todos sus puntos las recomendaciones sobre formación profesional.

La formación profesional y el aprendizaje tienen ciertas similitudes entre sí lo que provoca que se lleguen a confundir una con otra, pero lo que es necesario establecer las siguientes diferencias que existen entre ambas figuras:

- a). En el aprendizaje existe la posibilidad de que sea el aprendiz quien retribuya económicamente al maestro, o bien que no exista retribución por ninguna de las partes, lo que no sucede en la formación profesional, que el que recibe la remuneración es el educando.
- b). El aprendizaje siempre ha tenido un carácter personalísimo y cuasi familiar, lo que no sucede con la formación; en donde
- c). El objetivo principal del aprendizaje es comercial, es decir, los patronos o maestros toman aprendices con la finalidad de explotar a los mismos, obteniendo así una mayor productividad en sus negocios. Mientras que en la formación profesional, uno de los requisitos de ésta es que no sea utilizada con fines lucrativos ni comerciales.
- d). La formación profesional está regulada y supervisada por autoridades competentes mientras que el aprendizaje no.
- e). La formación profesional se da a través de instituciones especializadas o bien de empresas que han sido preparadas para impartir las mismas, mientras que el aprendizaje se da en forma directa en los talleres sin que exista de por medio la teoría de los conocimientos que se van a adquirir.

- f). La formación profesional lleva implícito tanto cultura general, así como conocimientos de la actividad sobre la cual se desea aprender, no así el aprendizaje.
- g). En la formación se realizan estudios al educando para saber sus aptitudes para que la misma no resulte inútil, lo que no sucede en el aprendizaje.
- h). En la formación el educando está en la posibilidad de ser promovido y poder desempeñarse en otras áreas o ramas, mientras que en el aprendizaje el aprendiz está limitado en cuanto a ésto.

Por otra parte, es importante hacer notar que "...cuando el total sistema educativo asume como compromiso básico el de que nadie abandone las aulas sin una determinada aptitud profesional, el aprendizaje se convierte en institución residual." (43) pasando a ser la formación profesional la figura jurídica dominante en la enseñanza de un oficio o profesión, lo que viene a ser confirmado por la legislación española que establece que cuando los españoles terminen lo que en México equivale a la secundaria y no continúen con sus estudios de bachillerato, deberán realizar estudios de formación profesional de primer grado.

(43). DAVALOS MORALES, José y etal, Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Editorial UNAM, México, 1988, p. 162.

En España, existen dos tipos de contratos que permiten el tránsito entre la preparación académica y profesional y la práctica real del trabajo por cuenta ajena, estos contratos son:

11. El Contrato para la Formación.- En el cual el trabajador se obliga a prestar un trabajo y a recibir una formación y el empresario a retribuir el trabajo y a proporcionar la formación que le permita al empleado desempeñar un puesto de trabajo. Teniendo una duración de tres meses como mínimo y tres años como máximo, pudiendo celebrarlo aquellos jóvenes mayores de dieciseis años y menores de veinte años, por lo que deberá existir consentimiento del que ejerza la patria potestad.

Para el caso de que la empresa no cuente con un plan propio, el contenido de la formación teórica podrá definirse por actividades a través de planes elaborados por el Instituto Nacional de Empleo. Asimismo, la enseñanza podrá realizarse en la propia empresa o en Centros Autorizados de Formación Profesional.

La retribución que reciba el trabajador será de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas, la cual será establecida en el contrato o en su caso en el convenio colectivo. Estando el Gobierno facultado para establecer las peculiaridades que en materia de seguridad social correspondan al trabajador.

Por otra parte, al finalizar el contrato el empresario deberá proporcionar al trabajador un certificado de formación en el que conste la duración y la formación adquirida.

- 2). El Contrato de Trabajo en Prácticas.- Es aquel "...concertado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de Bachiller, el título de Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales, que habiliten legalmente para la práctica profesional y un empresario para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios." (44)

Este contrato se puede celebrar dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a la titulación, para acreditar dichos estudios el trabajador debe presentar certificado de la terminación de estudios.

La duración del contrato será como mínimo tres meses y como

(44) Ibidem., p. 165.

máximo tres años, recibiendo el trabajador una retribución, misma que será establecida en el contrato o convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior a la base mínima de cotización vigente correspondiente a la categoría profesional.

Al igual que el contrato anterior, el empresario deberá proporcionar al trabajador un certificado, así como también será el Gobierno el encargado de la seguridad social de aquel.

Estos dos contratos son una prueba de la preocupación que existe en torno a la formación profesional, tanto de aquellas personas que no tienen capacitación alguna como de las que teniendo una profesión aun no han tenido la práctica necesaria en la misma.

Dentro de este último caso, podremos encuadrar a los pasantes cuya carrera no tiene dentro de su programa la práctica de los conocimientos que va adquiriendo el alumno durante el transcurso de la misma.

Por otra parte, y para concluir, es necesario señalar con respecto a estas licenciaturas que en las mismas se debe modificar su plan de estudios, con el objeto de que el 25% como mínimo del total de éste, sea para la práctica de aquella, existiendo la posibilidad de que en este caso, la Universidad Autónoma de México fuera apoyada por las empresas, quienes contratarían a los alumnos bajo un contrato de trabajo en prácticas, cuando adquirieran la categoría de pasantes.

Pero ajustando dicho contrato a los lineamientos que estableciera la Ley Federal del Trabajo, lo que trae como consecuencia que la misma fuera reformada en este sentido.

C A P I T U L O I V

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO DEL PASANTE DE DERECHO

La relación de trabajo es una de las figuras que más controversias a despertado en el ámbito jurídico, motivo por el cual el objeto del presente capítulo es establecer la naturaleza de aquella, misma que será analizada a través de dos puntos: el doctrinario y el legislativo.

A. DOCTRINA

a) Relación de trabajo o contrato de trabajo

Desde que el hombre puso a disposición de otro sus servicios a cambio de una remuneración, la doctrina se enfrentó al problema de establecer la esencia y característica del fenómeno que se presentaba.

Es a principios de la Edad Moderna cuando se señala que el trabajo nace y se regula mediante un contrato, lo que provoca una polémica doctrinal, porque ante esta teoría surge otra que establece que el nexo que se da entre el patrón y el trabajador es una relación que es autónoma e independiente de un contrato.

Formando así dos grupos, el primero de ellos comprende todas aquellas teorías que tienen un espíritu puramente civilista, mismas que identifican al contrato de trabajo con figuras delimitadas y estudiadas en el derecho privado.

El segundo grupo se encuentra integrado por aquellas teorías que sin negar su existencia específicamente contractual, inician una etapa de superación de los clásicos moldes civilistas en que se había colocado en el citado contrato.

Dentro del primer grupo como quedó señalado en el primer capítulo de la presente investigación, cuando se abordó el concepto de contrato de trabajo, se encuentra la teoría que lo equipara a la compraventa, la cual fue lanzada por Francesco Carnelutti, quien señala que el trabajador vende su energía de trabajo al empresario, pudiendo disponer él de la misma en la forma que estimara conveniente.

Teoría que fue rechazada en virtud de que la compraventa siempre se encuentra "...condicionada a la eventualidad de su total de-

limitación y consiguiente apropiación, característica que en el trabajo, completamente ligado a la persona no se da." (45)

Además, de que la actividad laboral que desempeña el hombre no puede ser susceptible de propiedad, por no ser una "cosa" en el sentido físico del vocablo y por ende ser objeto del tratamiento de que son susceptibles las cosas en el derecho civil.

Es decir, no se puede transmitir dicha actividad, lo que trae como consecuencia que no se dé el objeto de la compraventa que es dar la propiedad de una cosa. Por otra parte, no se pueden ejercitar en el contrato de trabajo acciones, que son tan típicas en aquella, como son el saneamiento y la evicción.

De otro lado se argumentó en contra de esta tesis civilista que la misma emana del principio de "considerar el objeto del contrato cuando la energía se exterioriza, lo que no ocurre en el contrato de trabajo, en el cual la obligación principal del trabajador se refiere a su capacidad o energía de trabajo, aún antes que se preste, esto es, antes que se objetivice " independientemente de que esta energía aún suministrada, llegue a resultar económicamente inútil, para el que la recibe o adquiere, sin que esto implique que el adquirente quede relevado de pagar su precio, es decir

(45). HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Op. cit., p. 272.

el salario.

Por otra parte, se trató de equiparar el contrato de trabajo con el mandato, teoría que no tuvo aceptación, toda vez que la característica principal del mandato es la representación que es una "...prolongación espiritual de la persona del mandante, que supone la actividad del mandatario", (46) encaminada a la realización de actos jurídicos, pudiendo ser la misma en forma onerosa o gratuita, además de que este puede ser para uno o varios negocios.

Características que no se dan en el contrato de trabajo, por que en éste "...el obrero entrega su trabajo al empresario, pero sin que ejerza a éste ninguna clase de actuación a nombre suyo" (47) ya que las actividades que realizan ambos pueden calificarse de contrarias, pero en ningún caso son hechas la una en nombre de la otra.

Además de que la actividad que realiza el trabajador nunca será en forma gratuita, en virtud de que el principio universalmente aceptado en materia laboral, es que todo trabajo debe ser remunerado, lo que no sucede en la figura del mandato.

(46). GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Op. cit., p. 107.

(47). HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Op. cit. p. 272.

De otro lado en el mandato existe la rescisión por la simple voluntad del mandante, la cual es consustancial con esta institución, no dándose aquella en el contrato de trabajo, ya que la misma se encuentra limitada frecuentemente por las legislaciones, es decir, sólo podrá ser rescindido éste cuando concurra el o los su puestos que establecen las propias leyes laborales.

La teoría de que la relación es un contrato de arrendamiento fue sostenida principalmente por Planiol, quien señalaba que la co sa arrendada es la fuerza de trabajo que tiene cada persona, la cual puede ser utilizada por otra, como sería la que se obtiene de un caballo o la de una máquina, pudiéndose dar en arrendamiento di cha fuerza, en donde el salario sería el equivalente al pago que se hace por el uso del objeto del contrato.

Teoría que fue ampliamente refutada por los doctrinarios a quienes le repugnó la idea de que el hombre y las bestias de tiro, estuvieran regulados por las mismas normas, además de que "...sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales." (48)

(48). DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 181.

Ahora bien, como ya se mencionó en el primer capítulo cuando abordamos el concepto de contrato de trabajo, el objeto que se da en arrendamiento siempre se separa del arrendador, lo que no sucede con el trabajo (vid. supra, p. 24).

Además, la esencia del contrato de arrendamiento consiste en que la cosa arrendada regrese a su propietario, una vez que concluya el término del mismo, en el contrato de trabajo no se puede dar este supuesto, en virtud de que una vez producido el trabajo o rendido el esfuerzo, éste ya no puede regresar al trabajador, puesto que este se ha consumido íntegramente.

De aquí que esta teoría sea rechazada tanto moral como jurídicamente, pues de aceptarla se volvería a los pasados tiempos de la esclavitud.

La última teoría que integra este primer grupo es la que equipara a la relación con el contrato de sociedad, la cual fue sostenida por Chatelain y Valverde, quienes señalan que en el aspecto económico puede considerarse como asociados al obrero y al patrón, pues ambos colaboran en la producción, en donde el trabajador aporta su energía de trabajo y el empresario su capital, debiendo tener el salario la característica de la participación del obrero en los beneficios sociales.

Pero esta teoría fue refutada desde el punto de vista jurídico, pues la característica fundamental del contrato de sociedad, es constituir ésta una personalidad jurídica independiente de la que tenga cada uno de sus miembros.

Por otra parte, supone dos condiciones indispensables: que son el que sus integrantes tengan el ánimo de asociarse, asumiendo por consiguiente el riesgo tácito de utilidades como de pérdidas que pudieran darse en el negocio y además la llamada igualdad de condiciones entre los socios.

Supuestos que no se dan en el contrato de trabajo, puesto que el hecho de que el trabajador preste sus servicios a una empresa, no puede identificarse con el deseo de asociarse a ella o a sus resultados.

Además, de que en aquel el asalariado sólo participa de los beneficios que obtiene el patrón y nunca de las pérdidas que sufre el mismo, puesto que el trabajador tiene derecho a percibir su salario íntegro, independientemente de la situación económica por la que esté atravesando el lugar donde presta sus servicios.

Dentro del segundo grupo se encuentran las siguientes teorías:

García Oviado sostiene la tesis de que el nexo que se da entre el patrón y el trabajador es un arrendamiento de servicios socializados, el cual tiene su reglamentación cuidadosa y especial que no poseía el antiguo, dándosele la característica de socializado por la intervención que hace el Estado en la relación.

La cual tiene como finalidad evitar y prevenir que el trabajador sea objeto de injusticias, así como los daños que pudieran sobrevenir al abandonarlo, como cualquier otro contrato, el libre acuerdo de voluntades.

Tesis que desde luego se desliga del antiguo patrón del acuerdo de voluntades como perfeccionamiento de aquel, dando pie a orientaciones más modernas, acerca de la relación de trabajo, sin embargo no tiene éxito, puesto que no se aparta de la línea de considerarla como un arrendamiento.

Por otro lado, se da la teoría de que el contrato de trabajo es una figura sui generis, teniendo como seguidores entre otros a Beaugourt y Gallart Folch quienes afirman que esta característica es patente en sus elementos subjetivos.

En donde los sujetos de la relación son el patrón y el trabajador, siendo la causa del contrato para el segundo el obtener una remuneración que le ayude a atender las necesidades vitales de él y de su familia y para el primero conseguir la energía y fuerza ff

sica del asalariado para la producción, mediante la renuncia de éste de la participación que pudiera corresponderle en la propiedad del objeto producido, dándose así una relación de dependencia entre ambos.

De aquí que se le haya denominado al contrato de trabajo como contrato de forfait o de seguridad.

Ahora bien, hay algunos autores que sostienen que la naturaleza de la relación está constituida por la adhesión que hacen el trabajador y el empresario a la trama normativa de contratos colectivos o reglamentos.

Esta denominación que se hace al contrato de trabajo, señala De Ferrari, no constituye ningún avance en la naturaleza misma de éste, puesto que al comprender varios contratos de actividad, no da una solución concreta.

Ya que generalmente estos contratos que tienen como elemento secundario al trabajo, en virtud de que de una forma u otra la actividad humana interviene en ellos. "Por esta razón podría no ser acertado hablar de contrato género, si éste no supone al mismo tiempo que todos los demás contratos conocidos son especie de dicho género." (49)

(49). DE FERRARI, Francisco, Op. cit., p. 86

Es Georges Scelle, quien afirma que en la mayoría de los casos no hay fenómeno contractual, sino que únicamente se aplican los estatutos jurídicos contenidos en las leyes o convenciones laborales.

Siendo uno de los primeros que comprendió que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviera oprimido por la idea del contrato, de aquí que señalara que el subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, tendría un tránsito al objetivismo de los hechos reales "...que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo". (50)

Teniendo como base esta relación objetiva la libre voluntad del trabajador y como finalidad el que se le dé una protección plena a aquel mediante las declaraciones de derechos sociales, de leyes y de contratos colectivos.

Por otra parte, Erich Molitor estableció el momento en que se principia a aplicar el derecho del trabajo, quien manifestó que pa

(50). Cit. por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 183.

Es Georges Scelle, quien afirma que en la mayoría de los casos no hay fenómeno contractual, sino que únicamente se aplican los estatutos jurídicos contenidos en las leyes o convenciones laborales.

Siendo uno de los primeros que comprendió que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviera oprimido por la idea del contrato, de aquí que señalara que el subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, tendría un tránsito al objetivismo de los hechos reales "...que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo". (50)

Teniendo como base esta relación objetiva la libre voluntad del trabajador y como finalidad el que se le dé una protección plena a aquel mediante las declaraciones de derechos sociales, de leyes y de contratos colectivos.

Por otra parte, Erich Molitor estableció el momento en que se principia a aplicar el derecho del trabajo, quien manifestó que pa

(50). Cit. por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 183.

ra tal efecto era necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo, siendo el primero un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo, mientras que la segunda es la prestación efectiva del servicio.

Por lo que, la aplicación del derecho principia a partir de que el trabajador es enrolado en la empresa, es decir, será la iniciación del trabajo quien marque el presupuesto indispensable y el hecho que impone en forma imperativa que el asalariado quede protegido por el ordenamiento legal.

Que tiene como finalidad el preservar la salud y vida de aquel, así como asegurarle condiciones decorosas para la prestación del trabajo.

Pensamientos que sin duda sentaron los precedentes de la teoría de la relación de trabajo, la cual iba ganando terreno dentro de los doctrinarios, ante la incredulidad de los autores de corte civilista quienes observaron como se iba separando poco a poco del derecho privado, la regulación que siempre se había hecho sobre las relaciones humanas.

En las cuales, ya no era necesario que existiera un contrato para que hubiera lugar a la creación de derechos y obligaciones entre las partes interesadas.

Ya que la nueva doctrina postulaba que por el simple hecho de que existiera la prestación de servicios, era suficiente para crear derechos y obligaciones aún en contra de la voluntad de los empresarios.

Doctrina que además establecía la creación de un derecho nuevo, el cual venía a romper con la tradicional clasificación que se hacía del derecho interno, constituyéndose así un tercer género dentro de la misma.

En virtud de que el contrato vive dentro del derecho privado, mientras que la relación de trabajo es el principio y la finalidad de aquel, que tiene como base el proteger el trabajo.

Teoría que causó, durante mucho tiempo, controversias entre los autores, cuya ideología encuadraba toda actividad humana dentro del contrato civil, ya que no se resignaban a que quedara fuera de éste uno de los sectores más importantes de las relaciones humanas que es el trabajo.

Por otra parte, la defensa que se hacía de aquella, estuvo fuertemente influenciada por el nacimiento de nuestro derecho de trabajo que se creó sin conexión alguna con el viejo derecho civil, teniendo como base la decisión fundamental del pueblo de superar en beneficio del hombre una concepción jurídica nueva, que dejara atrás el esclavismo que encerraba la locatio conductio operarum

de los juristas de la antigua Roma.

Legislación que sirvió de ejemplo para otras, que aún contemplaban al contrato de trabajo como regulador de las actividades entre asalarado y patrón, ya que se mostraba como un instrumento más eficaz para la liberación y protección del trabajo.

Como fue el Código Civil de Alemania, que fue fuertemente criticado por Gierke quien señalaba que el contrato de trabajo cuyo objeto era la actividad humana, comprometía únicamente a la persona del trabajador, pero que el trabajo por sí mismo creaba una serie de situaciones que no podían ser reguladas por este, porque no eran de origen predominantemente patrimonial, sino que giraban en torno al derecho de personas.

Pensamiento que provocó una serie de proyectos en donde se demostraba "...que el contrato de trabajo no es la fuente de las relaciones individuales ni una condición necesaria para la aplicación del derecho laboral". (51)

En virtud de que, es suficiente que se preste un servicio personal y subordinado, para que exista la relación de trabajo, inde-

(51). Cit. por DE FERRARI, Francisco, Op. cit., p. 119.

pendientemente del acto o causa que le dio origen, puesto que esto no varía la esencia del trabajo.

En donde la prestación de éste provoca por sí misma la realización de los efectos que se deriven de las normas de trabajo, y por ende, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

Toda vez que aquella trae consigo la inevitable aplicación del derecho de trabajo, cuya característica principal es ser un estatuto imperativo cuya efectividad no puede depender de la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación, sino únicamente de la prestación del servicio.

Ya que ésta crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad y a la cual se le denomina relación de trabajo, que a diferencia del contrato de trabajo, no necesita que exista el acuerdo de voluntades para que nazcan los derechos y obligaciones de las partes.

Sino que basta que el trabajador inicie sus actividades para que se aplique automática e imperativamente el ordenamiento laboral cuya finalidad, como ya se mencionó, es asegurar la salud y la vida del trabajador y proporcionarle una existencia decorosa, elevando así al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente de la causa o acto que llevó al hombre a prestar sus servicios.

Ahora bien, en la formación de la relación de trabajo, señala Mario de la Cueva, se presentan tres matices:

El primero de ellos se refiere a que en toda relación de trabajo se necesita la voluntad del trabajador, a fin de que nazca la misma, puesto que a ninguna persona se le puede obligar a prestar sus servicios sin que exista de por medio su pleno conocimiento.

Asimismo, los efectos que se producen por este acto provienen fundamentalmente de un cuerpo legal.

El segundo matiz señala a la necesidad o a la posibilidad de que exista un acuerdo previo de voluntades, para la formación de aquella, pero no se presenta como un requisito indispensable, puesto que ésta puede darse a la vida jurídica con la existencia del acuerdo o sin él.

Supuestos que son consignados por nuestra legislación, que regula todas las formas posibles que se puedan presentar para dar origen a aquella, situaciones que analizaremos específicamente cuando abordemos el apartado de la legislación.

Y por otra parte la teoría de la relación de trabajo señala como base fundamental de ésta, que ese acuerdo de voluntades no puede ser el rector de la vida de aquella.

Sino que la misma está sujeta, como ya se mencionó, a los estatutos, contratos colectivos o a la misma ley, los cuales van evolucionando de acuerdo a las necesidades de la propia sociedad y por ende no puede quedar detenida por la voluntad de las partes.

Y es que, como ya mencionamos, por el simple hecho de la prestación de servicios, la relación de trabajo adquiere una vida propia, la cual evoluciona y se transforma por aquellos principios que lleva inherentes a ella, y que se encuentran consagrados en la ley laboral.

En cuyas normas quedan consignados los beneficios mismos con que debe contar todo trabajador, en el momento en que preste su trabajo.

Derechos que evolucionan de acuerdo a las exigencias y necesidades que se presentan en un país, de aquí que la relación no pueda quedar sujeta a la voluntad de las partes, porque la misma sufriría un estancamiento.

En virtud de que, el empresario siempre buscaría minimizar los derechos que le concede la ley al trabajador mediante ese acuerdo.

Situación que de aceptarla equivaldría a un retroceso jurídico en materia laboral, lo que traería como consecuencia que la lucha que sostuvieron los trabajadores por obtener sus derechos, resultara inútil.

Puesto que los patrones tendrían a su libre albedrío conceder los derechos que consagra la ley laboral, de acuerdo a sus intereses, así como cumplir con sus obligaciones o no.

El tercero de los matices se presenta en la gran industria en donde la voluntad del patrón es aparente, puesto que son los sindicatos o intermediarios quienes seleccionan a los trabajadores, y en algunos casos la relación de trabajo se forma en oposición a ella.

Puesto que la cláusula sindical de ingreso le otorga el derecho a los sindicatos obreros de designar a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. De lo que se desprende que, no se puede hablar de una relación contractual entre el asalariado y el empresario, ya que el mismo no aporta su voluntad.

Por estas razones, es que no se puede establecer que la relación de trabajo, se encuentra sujeta a un contrato de trabajo, en el cual, para que nazca a la vida jurídica, se requiere el acuerdo de voluntades.

Por otro lado, la única finalidad que tiene éste, es señalar la obligación que tiene el trabajador de permanecer bajo la subordinación de un patrón, además de consignar las funciones que desempeñara el asalariado, así la forma en que se habrá de prestar el servicio.

En virtud de que lo demás se refiere al trabajo, el cual está regido por normas que tienen que ver con las condiciones en que es permitido el trabajo subordinado, mismas que no pueden ser modificadas por las partes, sino es para mejorarlas.

Porque todo contrato que establece condiciones inferiores a las consignadas por la ley, resulta nulo, pero la relación de trabajo subsiste otorgando los derechos y obligaciones que deben cumplir las partes.

De lo que se deduce que dicho contrato sólo tiene la categoría de una simple operación jurídica, presentando problemas relativos a su forma, al consentimiento, a la capacidad de las partes, ya que por lo que se refiere a la rescisión, el mismo se encuentra limitado por la ley laboral.

Es necesario establecer que, no es un requisito indispensable que el trabajador celebre contrato de trabajo para que quede protegido por el ordenamiento legal, sino que basta que se dé la prestación efectiva del servicio para que este goce de todos los derechos que le otorga el estatuto o ley laboral, de acuerdo a las actividades que desarrolle.

De lo que se puede deducir que, basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario.

b). Contrato de Aprendizaje

Establecer la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje ha causado que se den varias teorías en torno a éste.

Algunos doctrinarios señalan que se trata de un contrato mixto en el cual concurren elementos relativos al trabajo, y a la formación profesional del aprendiz, que integran un todo inseparable. Sosteniendo esta tesis que no se trata de un contrato laboral, por las características docentes y familiares que lo rodean, sin embargo existe una prestación de servicio por parte del aprendiz, por tal motivo, no se le puede dejar fuera de la regulación laboral.

Otros sostienen que se trata de un convenio especial, en virtud de que el aprendiz no recibe una remuneración como contraprestación, y que por ello no puede tratarse de un contrato laboral, y en consecuencia queda fuera de la protección que otorga la ley de trabajo. Posición que resulta absurda e ilógica, ya que como se demostró en el inciso anterior, lo que hace que se aplique el estatuto laboral no es el contrato de trabajo, sino la relación de trabajo, la cual nace en el momento en que se prestan en forma efectiva los servicios personales.

Por otra parte, el salario es un elemento secundario y por lo tanto no resulta indispensable para que el aprendiz quede prote

gido por el ordenamiento legal, puesto que puede demandar los salarios devengados, pero la relación subsiste.

De aquí que no es congruente que se trate de excluir de la regulación laboral, las actividades que desarrolla el aprendiz.

Existe una tercera teoría que sostiene que se trata de un contrato de trabajo, argumentando que el aprendizaje reúne las mismas características que tiene el empleado que son la subordinación y la prestación del servicio, motivo por el cual el aprendiz se encuentra en las mismas condiciones que los demás trabajadores.

Sin embargo, como ya se mencionó, no será el contrato de trabajo quien ponga en igualdad al asalariado y al aprendiz, sino la relación de trabajo, cuyos elementos básicos son la prestación de servicios y la subordinación, la cual sirve para diferenciar a aquella de otras prestaciones.

Ya que la misma se integra por "...una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo." (52)

(52). DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 203.

Siguiendo los lineamientos de esta doctrina, surge aquella que considera al aprendizaje como un contrato de trabajo especial, la cual establece que se trata de un contrato porque el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrón, independientemente de que reciba un salario o no a cambio de la prestación de sus servicios.

Dándosele la calidad de especial porque existen diferencias entre el contrato típico y el aprendizaje, consistentes:

- a). En el salario, el cual puede existir o no en el aprendizaje.
- b). La prestación de servicios en el contrato es típicamente profesional, mientras que para el aprendiz predomina la enseñanza que recibe.
- c). La duración en el contrato de trabajo suele ser por tiempo indeterminado, mientras que en el aprendizaje, aún in definido en el tiempo, no dura más de unos meses o quizá algunos años.

Teoría que se acerca a la realidad jurídica del aprendizaje, pero que no abandona el carácter contractual de la relación laboral.

Efectivamente, la actividad que desarrolla el aprendiz es especial, puesto que la finalidad de aquella es enseñar al pupilo, mientras que efectúa sus labores, además que generalmente este tipo de relación se daba con los menores de edad.

Pero no se puede decir que es el contrato de trabajo el que establece las condiciones en que se debe prestar el servicio, ni los derechos que la ley le otorga al trabajador.

Ya que la función del contrato como ya se comentó, es establecer el objeto del trabajo, así como la forma en que habrá de desempeñarlo el asalariado.

Siendo el trabajo en sí, el que le concede los derechos y obligaciones al trabajador, de acuerdo a la naturaleza del mismo, entendiéndose este como la prestación efectiva del trabajo.

De aquí, como ya lo señalamos, no puede existir el contrato sin la relación laboral, y sí ésta sin la creación de aquél.

En consecuencia, podemos concluir que la relación laboral del aprendiz tiene un carácter especial, ya que al mismo tiempo que presta sus servicios bajo la subordinación de un patrón, está adquiriendo conocimientos sobre ésta.

Quedando por este simple hecho protegido por el ordenamiento legal como un trabajador especial, categoría que no le resta derechos, sino que al contrario, lo coloca en las mismas condiciones de los demás trabajadores.

Cabe aclarar que actualmente este tipo de relación no tiene vida jurídica, porque debido a la evolución que ha tenido la sociedad, dejó de utilizarse a los aprendices, puesto que las necesidades a que se enfrentaba la misma requería de mano de obra calificada.

Situación que provocó que el aprendizaje se volviera un instrumento de explotación.

B). LEGISLACION

Nuestra ley recoge lo establecido por la teoría de la relación de trabajo en su artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de salario".

De donde se desprende que, basta que el trabajador preste sus servicios personales bajo la subordinación de otro para que goce de los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, este mismo precepto establece que será "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Resulta aparentemente contradictorio este artículo, ya que por un lado señala a la relación de trabajo como instrumento regulador del trabajo y por otro le da la misma categoría al contrato de trabajo.

Lo que sucede, señalan los legisladores en la Exposición de Motivos que "No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los medios de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo".

De aquí que en el precepto antes mencionado, se señale que la relación y el contrato produce los mismo efectos.

Puesto que, como ya se señaló, puede ser cualquier acto el que genere la prestación del servicio, y el señalar al contrato como uno de ellos, no significa que se regrese al contractualismo, sino que se hace alusión al mismo por ser una de las formas más frecuentes en el derecho mexicano.

De aquí que nuestra ley establezca los requisitos que habrá de llenar a fin de que tenga validez dentro del derecho del

trabajo, pero esto no significa que si el mismo resulta nulo, el trabajador pierda sus derechos, sino que la relación sigue subsistiendo, independientemente de la invalidez del contrato.

Estribando su importancia únicamente en que "...el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario". (53)

De lo que se deduce que una vez que se inicia la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, empezándose a aplicar desde ese momento el estatuto laboral.

Por otra parte, el artículo 21 de nuestra ley señala "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Precepto que viene a establecer la presunción laboral, la cual tiene como finalidad el producir consecuencias jurídicas, al hecho simple de la prestación de un servicio personal.

Lo que viene a beneficiar al trabajador, ya que a pesar de

(53). Ibidem. p. 193 y 194.

que no exista contrato por escrito, este queda protegido por las disposiciones del derecho del trabajo.

Por ende, se crea la presunción juris tantum en favor del trabajador, a quien le era suficiente que se probara la existencia del servicio personal, para que arrojara sobre el empresario la carga de la prueba sobre la inexistencia del contrato de trabajo previo, o que el mismo era distinto a las prestaciones de servicios que realizaba el trabajador.

Buscando en consecuencia, la presunción de que una persona presta un servicio personal para que quede bajo la protección de la legislación laboral.

Ahora bien, hemos manifestado que la relación de trabajo, no puede quedar sujeta a la voluntad de las partes, idea que puede ser considerada como contradictoria con lo establecido en el artículo 31 de la Ley Federal de Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Precepto que da pie a creer que, las partes pueden, mediante un acuerdo de voluntades, establecer las condiciones del trabajo.

Sin embargo el mismo debe interpretarse en el "...sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo, están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo de un contrato-ley o de los usos y costumbres". (54)

Lo que viene a fortalecer la idea sobre la aplicación de los estatutos laborales, los cuales acogen bajo su protección a todo trabajador, independientemente de que exista o no acuerdo de voluntades entre las partes, sino por el simple hecho, como ya mencionamos, de que se presuma la existencia de la prestación de servicios en forma subordinada.

En cuanto al aprendizaje, la ley de 1931 lo encuadraba dentro del corte contractual, en donde se requería el acuerdo previo de voluntades de las partes, para que nacieran a la vida jurídica los derechos y las obligaciones de las mismas.

(54). DAVALOS MORALES, José, Op. cit., p.112.

Teniendo como objetivo principal la enseñanza que daba el patrón al aprendiz, quien a cambio de ésta, ofrecía sus servicios personales a aquél.

Por lo que se refiere al pago de una retribución al pupilo, éste era considerado como un elemento secundario, toda vez que la misma ley establecía que sería convencional, es decir, dejaba al libre albedrío del patrón el cubrir aquella o no.

Pudiendo consistir la remuneración, cuando se le daba al aprendiz, en alimentos o vestido pero siempre era inferior al salario mínimo, variando aquella de acuerdo al tiempo que durará el contrato.

El artículo 220 de la ley de 1931, establecía como requisito del citado contrato, que se señalara el tiempo de duración del mismo, lo que resultaba una protección para el alumno, ya que no se le podía tener como aprendiz por tiempo indeterminado.

Por otra parte, no establecía el máximo de aprendices que podía tener un patrón, ni la edad de los mismos, lo que provocaba que en la mayoría de los casos el empleador violara la ley, porque generalmente se trataba de verdaderos trabajadores y no de pupilos.

Los cuales al ser despedidos no podían reclamar indemnización alguna, en virtud de que el estipendio de los aprendices no estaba regu

lado por la ley y en consecuencia tampoco la indemnización.

Toda esta serie de anomalías en la regulación que se hacía - del aprendizaje, traen como consecuencia que el contrato que se celebrara teniendo como objeto a éste, fuera un instrumento de explotación.

Por estas razones, la actual ley no lo contempla, toda vez que la misma protege los derechos de los trabajadores y no puede contener en ella una figura jurídica que vaya contra sus principales lineamientos que son el evitar la explotación del trabajador.

Sin embargo, es necesario recalcar, que lo anterior no impide que en nuestros días sea utilizado este contrato por abogados, que toman a sus servicio a pasantes de derecho, bajo la figura del aprendizaje.

Argumentando que no se le puede tratar como a un trabajador, en virtud de que está adquiriendo conocimientos, y no resulta raro el llegarle a escuchar a alguno que otro licenciado en derecho que practica el litigio, que los pasantes deberían de pagarle por la enseñanza que se le está brindando.

Comentario que resulta un tanto irónico, porque cuando se paga por adquirir conocimientos y práctica, sobre algún trabajo determinado, es porque el sujeto que los va a brindar o transmitir,

es una persona preparada y capaz que va a dirigir acertadamente a los alumnos, hasta que obtengan aquellos completamente.

Supuesto que no se da con los abogados, ya que por un lado, son los propios pasantes en derecho quienes tienen que buscar la manera de desempeñar su trabajo, puesto que sus patrones únicamente se concretan a decirles: realicen esta o aquella actividad, sin indicarles los pasos a seguir en la misma, para obtener los resultados deseados.

Y si acaso éstos no son los deseados, les gritan y les dicen que son unos inútiles, amenazándolos con despedirlos.

Por otro lado, al realizar este tipo de comentarios, sólo demuestran el total desconocimiento que tienen estos abogados de la legislación laboral.

No mereciendo llevar esta categoría o distinción aquellos sujetos que no conocen la regulación que se hace de una de las actividades más importantes de la sociedad como es el trabajo, que viene a ser el pilar de aquélla.

Por ende, es comprensible hasta cierto punto que estas personas utilicen y apliquen la figura del contrato de aprendizaje sobre el pasante de derecho, toda vez que no pueden ser abogados por lo expuesto anteriormente.

Sin embargo esto no puede tomarse como excusa, para que toda vía se pretenda dar vigencia a una figura, que no sólo resulta obsoleta en la actualidad, sino que como ya se mencionó, no se regula en nuestra ley, por lo que cabe decir que "el desconocimiento del derecho, no exime su cumplimiento".

De lo que se deduce que, todas aquellas personas que toman hoy en día bajo su servicio a pasantes de derecho como aprendices, no sólo están violando los derechos que tiene aquel como trabajador que es, sino a la legislación misma.

C A P I T U L O V

CONDICIONES GENERALES DEL PASANTE DE DERECHO

De acuerdo al lugar donde preste sus servicios el pasante de derecho, será la legislación que lo proteja, es decir, si trabaja en la iniciativa privada se aplicará la Ley Federal del Trabajo, pero si la prestación la hace en el sector público, lo regulará la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En consecuencia, las condiciones generales del pasante de derecho, se analizarán de acuerdo a la regulación que haga cada una de las legislaciones citadas para cada caso en concreto.

A. SALARIO

En la actualidad se le dan diversas denominaciones a la cantidad de dinero que recibe el trabajador, por la prestación de sus servicios como son: remuneración, pago, salario, sueldo, retribución, etc., designaciones que han motivado que exista confusión entre los mismo autores, porque tienden a utilizar a aquellas en forma equivocada cuando abordan o tratan el tema del salario.

De Ferrari señala que no se pueden utilizar como sinónimos unas de otras, porque tienen diferente significado, así salario proviene de salarium, que era la forma de distinguir la paga a los domésticos en la antigüedad, misma que era hecha a través de una cantidad fija de sal.

Mientras que en la expresión sueldo, algunos autores dicen que proviene de solidus que significa moneda gruesa, sólida, y otros que su origen etimológico se encuentra en la expresión soldada, nombre dado al estipendio que percibían los soldados en épocas pasadas.

El vocablo remuneración establece De Ferrari, puede ser utilizado en forma genérica para designar los beneficios materiales que percibe el trabajador, como puede ser: salario, gratificaciones, alimentación, viáticos, etc., a cambio de su prestación de servicios.

En nuestra doctrina, también se le da diferentes denominaciones, mismas que han sido establecidas por el uso y la costumbre, y que comprenden en su generalidad el pago hecho en efectivo, así como prestaciones en especie que se le hagan al trabajador por su trabajo.

Haciéndose sólo una diferenciación entre sueldo y salario, aplicándose la primera cuando se refiere a la remuneración de aquellos trabajadores que se les paga quincenal o mensualmente, mientras que la segunda se aplica cuando se trata de trabajadores pagados en intervalos o semanalmente.

Nuestra ley en su artículo 82, define al salario como las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual debe ser remunerador y nunca menor al salario mínimo que es la cantidad menor en efectivo que debe recibir el trabaja-

dor por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser éste suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, tanto en el orden material como en el social y cultural.

Por su parte, el artículo 93 de la ley establece que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una área geográfica.

Ahora bien, el pasante de derecho como persona que se encuentra bajo la subordinación de otra y dado que la prestación de servicios que hace a ésta es de tipo profesional, tiene derecho a percibir el salario mínimo profesional, debiendo integrarse éste en términos de lo que establece el artículo 84 de nuestra ley.

Por su parte, el artículo 32, párrafo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que los salarios serán fijados de acuerdo a los niveles que marque el tabulador regional, para cada uno de ellos, sin precisar si hay una remuneración general y una profesional.

Aplicando el artículo 93 de nuestra ley, en forma supletoria, podemos decir que el pasante de derecho que trabaje en una dependencia de gobierno, deberá tener el nivel de sueldo del tabulador que se dé a aquellos sujetos cuya actividad sea de tipo profesional.

Debiéndose integrar el estipendio tanto por pagos en efectivo como por prestaciones en especie, tal y como lo marca el artículo

84 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

De acuerdo al artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por cada cinco años de servicios, el trabajador gozará de una prima como complemento del salario, cabe hacer notar que es difícil que un pasante llegue a recibir ésta, en virtud de que este generalmente se mantiene en la categoría de pasante solamente por dos años.

Por otra parte, el artículo 37 del mismo ordenamiento, dispone que el pago se efectuará en el centro de trabajo y será en moneda de curso legal o mediante cheque, con respecto a la época de entrega del mismo no se establece, pero en la práctica aquel se realiza quincenalmente.

Por lo que se refiere al sector privado, observamos que en la mayoría de los casos el estipendio que percibe el pasante, sólo es en efectivo y es inferior al salario mínimo, lo que resulta violatorio del artículo 84 y 85 de nuestra ley.

Existen bufetes jurídicos en donde el pasante tiene que pagar de su salario el transporte que utiliza para poder realizar las funciones que le fueron encomendadas, así como dar del mismo gratificaciones al personal de los juzgados del Tribunal Superior de Justicia para darle una mayor celeridad al juicio.

Recompensas que en la mayoría de los casos no le son reembolsadas al pasante lo que trae como consecuencia que el mismo no pueda disponer con libertad de su salario, además que a través de aquellas, así como de los gastos de transporte, éste está cediendo su remuneración al patrón. Situaciones, que son contrarias a lo establecido por los artículos 98 y 104 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la forma de pago, generalmente las partes establecen que será quincenalmente, pero casi siempre el patrón le retarda al pasante su salario más de tres días y en ocasiones le paga hasta que llega la siguiente quincena, argumentando que no tiene dinero y no obstante esto el pasante tiene que acudir al lugar que le indique su patrón a fin de que le sea entregado su salario, lo que viene a resultar una evidente violación de lo establecido por los artículos 106, 108 y 109 de la ley antes mencionada.

Por todo esto, es necesario que se regule en nuestra ley al pasante de derecho a fin de que él mismo pueda contar por lo menos con un salario mínimo general en el momento en que empiece a prestar sus servicios bajo la subordinación de un patrón.

Y que dicha remuneración se integre tanto por pagos en efectivo, así como prestaciones en especie. Entrando dentro de los primeros, las gratificaciones, la cuota diaria, primas, comisiones,

etc., a que él mismo tenga derecho, por motivo de su trabajo.

Con el objeto de que el pasante pueda disponer libremente de su estipendio, para cubrir sus propias necesidades y no las del patrón. Y gozando desde luego con las normas protectoras y privilegios que da nuestra ley a todo trabajador sobre su retribución.

Por otra parte, consideramos justo señalar que existen empresas en las cuales el pasante cuenta con estas normas y privilegios, dado que los mismos cuentan con una relación o contrato de trabajo con aquéllas.

B. JORNADAS DE TRABAJO

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo la define como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", existiendo controversia entre los autores, respecto al momento en que se inicia la misma.

Cavazos Flores señala que dicha definición es incorrecta, ya que de acuerdo a ésta la "...jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera a su casa para dirigirse a su trabajo... y la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia"⁽⁵⁵⁾

(55). CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 5a. ed. Editorial Trillas, México, 1986, p. 141.

Señalamiento erróneo, ya que el trabajador entra a disposición del patrón, a partir de que este se presenta en el centro de trabajo a cubrir su jornada, aunque materialmente no labore por causas no imputables a él, o cuando inicie su trabajo si éste no se realiza propiamente en un lugar, es decir, cuando el trabajador empieza a desarrollar las actividades por las cuales existe la relación.

La duración de la jornada será fijada de común acuerdo entre ambas partes, siempre que no exceda de los máximos legales, pudiendo ajustarse ésta de acuerdo a la naturaleza de la labor que se realiza.

La jornada que cubre el pasante de derecho puede ser diurna, mixta y excepcionalmente nocturna. Cabe señalar que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, se le da la misma regulación a aquéllas.

Es diurna cuando presta sus servicios en una empresa o despacho, en los cuales hayan convenido las partes que el horario será de las 8:00 horas a. m. a las 3:00 horas p. m., situación que se presenta particularmente en empresas privadas o dependencias de gobierno, porque los bufetes jurídicos inician sus actividades entre las 9:00 horas a.m. y las 10:00 horas a. m.

Los pasantes que desarrollan sus funciones dentro de la iniciativa pública, rara vez trabajan horas extras, mismas que le son cubiertas a éste, en virtud de que llevan un control de sus entra-

das y salidas, es decir, checan tarjeta, además que como buenos burocratas siempre salen puntualmente, de aquí que no sean usuales las horas extras dentro de estas dependencias.

Por lo que respecta a las empresas privadas, es más frecuente que el pasante labore más de lo pactado, sin que este esfuerzo le sea retribuido, en virtud de que su patrón le señala que es su obligación tener el trabajo al día, por lo que no tiene por qué remunerarlo, además de que generalmente a este no se le obliga a chequear tarjeta, evadiendo de esta forma el pago de las horas extras, ya que no existe el control de su entrada y salida a la empresa.

Aunque es necesario establecer que, siempre existe una excepción a la regla, y que puede haber empresas que sí le paguen las horas extras al pasante conforme a la ley, o por lo menos se las cubran, si no en un 100% si en un porcentaje inferior.

Como los despachos jurídicos inician sus labores después de las 9:00 horas a.m., contratan a pasantes para que les laboren sólo por "medio tiempo", el cual en realidad es tiempo completo, ya que los mismos desarrollan sus actividades durante ocho horas o más.

Así, un pasante que estudia en la mañana y concluye sus clases normalmente a las 11:00 a.m., empieza a laborar a partir de las 12:00 horas, terminando su jornada a las 8:00 p.m. si su hora-

rio de trabajo es sólo por medio tiempo, y el máximo legal es de ocho horas, éste sería sólo por cuatro horas, quedando las restantes como tiempo extraordinario, el cual además de que no se le cubre al pasante, se le paga sólo lo concerniente a medio tiempo.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo inicia dentro de aquella que se considera diurna y termina después de las 20:00 horas p.m., ésta se refuta mixta, no debiendo exceder la misma de siete horas y media, pero al igual que en el caso anterior, el pasante es contratado para desarrollar una jornada mixta, la cual siempre rebasa el límite establecido por el artículo 61 de nuestra ley, y dándose en algunos casos la nocturna, debido a que se le obliga al pasante a dejar concluido el trabajo del día, bajo la amenaza de perder el empleo.

Y se podría analizar las diversas variables que se presenten en los horarios y casi siempre resultará que la jornada de trabajo que cubre el pasante, excede del tiempo pactado, sin que éste reciba una remuneración por el mismo, lo que resulta violatorio del artículo 59, párrafo primero de la ley.

Sin embargo, esta situación siempre es aceptada por el pasante, ya que de no hacerlo, significa perder el empleo y como consecuencia, el dejar de adquirir práctica en lo profesional presentándosele de esta forma su futuro un tanto incierto en torno a su carrera.

De lo que se deduce que los patrones que más explotan al pasante de derecho, son sus propios "colegas", quienes violan abiertamente lo establecido por nuestra ley, ya que además de que no respetan la jornada pactada con el pasante, nunca le computan como tiempo efectivo de la misma (art. 64), cuando éste no hace uso de su media hora de descanso porque la actividad que esté desempeñando se lo impide.

Y por lo que respecta al pago de tiempo extraordinario, (arts. 67 y 68), como ya quedó señalado, no le es cubierto por éstos.

Por otra parte, sostienen los médicos que las jornadas largas envejecen al hombre y si a esto agregamos que el pasante sufre un desgaste físico y mental durante el desarrollo de sus actividades escolares, además de que su alimentación no es del todo deseable, ya que sus comidas las realiza en forma precipitada, resulta que su vida social y familiar en un momento dado le resulten imposibles.

Ocasionalmente, estas situaciones provocan que llegue a tener trastornos, tanto en su vida privada como en lo concerniente a lo académico, ya que generalmente los alumnos de la Facultad de Derecho que adeudan materias, son aquellos que trabajan.

Por lo que resulta de vital importancia que, la jornada de trabajo que deba cumplir el pasante sea lo más adecuado a sus necesi

dades, permitiéndole así, desarrollarse tanto en el ámbito social y familiar, como en lo académico.

Y para el caso de que fuera necesario que éste cubriera tiempo extra, deberá remunerársele de acuerdo a lo establecido por la ley.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, se dan los siguientes supuestos:

- a). Si el pasante de derecho trabaja para el Estado, el artículo 27 de la ley aplicable, señala que gozará de un día de descanso por cada seis días de trabajo; numeral que fue modificado por acuerdo publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de diciembre de 1972, por medio del cual se le otorgan dos días de descanso continuos con goce de sueldo íntegro.

Trayendo esto consigo que los burócratas gocen de un beneficio mayor, que les permita disponer de más tiempo para convivir con su familia, o bien dedicarse a actividades de superación.

Para el caso de que el pasante tuviera que prestar sus servicios en el día domingo, se le pagará un 25% adicional del salario que perciba por días ordinarios de trabajo.

- b). Si el pasante labora en la iniciativa privada, el artículo 69 de nuestra ley establece que gozará por cada seis días de trabajo de un día de descanso con goce de salario ínte

gro, siendo preferentemente el domingo.

Cabe hacer notar que generalmente los pasantes que laboran en este sector, gozan de dos días de descanso, es decir, trabajan la llamada semana inglesa.

Ahora bien, cuando por alguna razón el pasante desempeña sus funciones en día domingo, percibirá una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por su parte el artículo 73 del mismo ordenamiento, establece independientemente de lo anterior, el trabajador percibirá un salario doble por el servicio prestado en días de descanso.

Pudiéndose aplicar en forma supletoria este artículo a los burócratas, que únicamente cuentan con la prima adicional antes mencionada. Esto con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone que en lo no previsto por ella, se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a los días de descanso obligatorios señalados por la ley en el numeral 74, es necesario aclarar que en el caso de que el pasante labore en ellos, deberá percibir también un salario doble por el servicio prestado.

En el mismo caso se encuentran aquellos que desempeñan sus actividades en el sector público, haciendo notar desde luego, que estos cuentan con más días de descanso obligatorio, debido a los lo-

gros que han tenido.

Cabe hacer mención, que el pasante que trabaja en un despacho jurídico, generalmente labora los días que la ley otorga como obligatorios con excepción del primero de enero, primero de mayo, dieciséis de septiembre y 25 de diciembre, los cuales no le son retribuidos en términos de ley, sino como día ordinario.

Aunque claro, siempre puede existir un despacho jurídico, en el cual sus titulares, sienten un gran amor por su profesión, mismo que demuestran respetando las leyes en todos sus aspectos, pero sería un caso digno de venerar en nuestra sociedad.

C. VACACIONES

La finalidad de las vacaciones es defender la salud de los hombres, ya que "...un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo..." (56), además de que le da la oportunidad de convivir con su familia y hacer vida social.

Por lo que el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece que " Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de

(56). DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 290.

un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Este artículo es muy claro al establecer que el mínimo de vacaciones que debe tener todo trabajador son seis días laborables, debiendo otorgársele éstas dentro de los seis meses siguientes a que el mismo cumpla el año de servicio.

El pasante de derecho como trabajador que es, también tiene derecho a lo plasmado en este artículo, durante el tiempo que conserve tal categoría, ya que como se había mencionado, sólo es pasante temporalmente, en virtud de que una vez que se titula pierde tal designación.

De aquí que el período máximo de vacaciones que puede llegar a tener el mismo, sea de ocho días laborables porque se puede presentar las siguientes situaciones:

- a. Si es un estudiante que no adeude materias, termina su carrera en el tiempo establecido por la Universidad y se titula inmediatamente, únicamente trabajará como pasante

durante dos años y seis meses, que es el período comprendido entre el momento que el adquiere tal categoría (cuando concluyó el tercer año de la licenciatura) y aquel en que adquiere su cédula profesional, debiéndose proporcionar en este caso, los ocho días de vacaciones y la remuneración que le corresponda a los seis meses de acuerdo a lo establecido por el artículo 79, párrafo segundo de la ley.

- b. Si por las razones expresadas en el apartado anterior, y el pasante no se titula dentro del plazo señalado arriba, es muy raro que dure más de dos años, bajo la subordinación del mismo patrón.

Ya que al adquirir práctica en lo profesional, siempre tiende a trabajar por su propia cuenta, o en sociedad con otros que tienen su misma categoría, o con alguno que ya se tituló, poseyendo en este último caso, la calidad de socio y no de trabajador.

Por esto es muy difícil que se llegue a dar el caso de que un pasante de derecho pueda llegar a tener más de ocho días laborales de vacaciones.

El artículo 80 de la ley establece que el trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones, equivalente al 25% del salario que percibe, sin embargo ésta sólo le es proporcionada al pasante

en casos especiales, es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca dicho derecho.

Porque si no hay tal documento, a aquel sólo se le otorgan sus vacaciones sin la referida prima.

Ahora, cuando aún no ha cumplido el año de servicio y la relación de trabajo termina no se le remunera en forma proporcional el tiempo de servicios que prestó, sino que únicamente se le entrega su salario correspondiente. El mismo caso se da cuando el pasante no concluye los dos años de servicio, o el marcado en el inciso a) de este apartado.

A pesar de que existe jurisprudencia en torno a esto, mismo que nos permitimos citar a continuación:

Vacaciones, derecho al pago proporcional de las. Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación . (57)

(57). Jurisprudencia, cit. Ley Federal del Trabajo, comentado y concordado por Alberto Trueta Urbina, et. al., 57a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 905.

Se puede llegar a dar el caso de que el patrón le pague sus vacaciones al pasante con la finalidad de no verse afectado en las actividades que realiza éste, lo que resulta evidentemente violatorio del artículo 79, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de que las vacaciones son obligatorias, porque es un medio por el cual el trabajador recupera sus fuerzas perdidas en el trabajo, y el hecho de que el patrón le dé una retribución a cambio de ellas, no lo libera de la obligación de otorgárselas, toda vez que es un derecho irrenunciable.

Otra obligación que no cubren sus patrones en lo referente a las vacaciones es el que no entregan la constancia a éste, en donde se señale su antigüedad y el período de vacaciones que les corresponda, así como la fecha en que pueden disfrutarlas.

La forma de hacer esto es verbal, poniéndose de acuerdo ambas partes, respecto al período en que el pasante puede hacer uso del derecho que le confiere la ley.

Pero como ya se mencionó, el mismo debe ser dentro de los seis meses siguientes al término del año de servicios, y para el caso que no se le proporcionen, tiene un año contado a partir de la fecha en que venzan los seis meses para que le demande ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el otorgamiento de dicha prestación, ya que de no hacerlo, su derecho prescribe.

Por lo que respecta a los pasantes que trabajan al servicio del Estado, encontramos que el artículo 30 de la ley aplicable, dispone que aquellos trabajadores que tengan más de seis meses de trabajo consecutivo, gozarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas señaladas para este efecto.

De aquí que éstas se darán de acuerdo a las funciones que se desempeñen en cada dependencia, así por ejemplo, aquellos pasantes cuyas actividades se desarrollan dentro de los Tribunales Superiores de Justicia del Distrito Federal, tendrán como periodos vacacionales: la segunda quincena de julio y de diciembre.

Cabe hacer notar aquí, que algunos pasantes que laboran en despachos jurídicos, gocen también de estos periodos vacacionales, debido a que sus patrones, al no haber actividad en los juzgados, cierran los mismos para tomar sus propias vacaciones pero estos son casos excepcionales.

Asimismo, es necesario establecer que existen instituciones en las cuales aquel goza de un periodo vacacional de 20 días laborables al año, mismo que excepcionalmente puede dividirse en dos, es decir, tener anualmente dos periodos de diez días cada uno.

Estos serán establecidos por aquellas de manera que no se vean perjudicadas sus funciones.

Teniendo el pasante un plazo de seis meses después de un año de servicios, para disfrutar este derecho, otorgándole la institu

ción una prima vacacional del 50% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el período de vacaciones. Esto con fundamento en el artículo 9° de la Legislación del Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito.

Ahora bien, retomando el tema si por alguna circunstancia el pasante no pudiera hacer uso de sus períodos vacacionales en las fechas indicadas, disfrutará de ellas dentro de los diez días siguientes a la época en que haya desaparecido la causa que le impidió hacerlo.

No pudiendo cobrar doble sueldo, los empleados que laboren en los lapsos de vacaciones.

El pasante tendrá derecho a un pago adicional del 30% sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios trabajados. (art. 40 de la ley aplicable).

D. AGUINALDO

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece:
"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

Para que se le puedan dar los quince días de salario como aguinaldo al pasante de derecho, es necesario que éste tenga por lo menos un año de estar prestando sus servicios, siendo esto lo mínimo que se le puede dar.

Cantidad que si bien no se le entrega antes del 20 de diciembre, sí se le otorga posteriormente, pero generalmente los patrones tratan de pagar el mismo antes de la fecha señalada.

Cabe mencionar que aquellos pasantes que prestan sus servicios en alguna dependencia de gobierno, llegan a obtener como aguinaldo hasta cuarenta días de salario, mismo que se le entrega en dos partes, la primera se le da antes del día veinte de diciembre,

tal y como lo señala la ley y la segunda se le otorga en la primera quincena de enero. (art. 42 bis de la legislación aplicable).

Cuando el pasante deja de prestar sus servicios antes de cumplir el año de servicios, no se le cubre la parte proporcional de aguinaldo que le corresponde, a menos de que haya prestado sus servicios mediante la celebración de un contrato de trabajo, lo que resulta violatorio al párrafo segundo a que se hizo alusión.

En virtud de que independientemente de que el pasante de derecho se encuentre prestando sus servicios o no en el momento de la liquidación del aguinaldo, éste debe percibir la parte correspondiente al tiempo que estuvo laborando, ya sea en la empresa o despacho jurídico.

Sin que para ello sea necesario que aquel haya celebrado contrato de trabajo con su patrón, sino por el simple hecho de que existió la relación de trabajo entre ambos.

E. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción IX del apartado A, consagra el derecho que tienen los trabajadores de percibir una parte de las utilidades que obtenga la empresa durante el año. Por lo que se refiere a los trabajadores que están regulados por el apartado B del citado artículo, no tienen este derecho, situación que analizaremos más adelante.

La Oficina Internacional del Trabajo señala que la participación de utilidades es "...el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal."

Bremauntz la define como "...el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo motivo viene a ser una adición de sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista." (58)

Ambas definiciones establecen que la utilidad en la que debe participar el trabajador es aquella que le reporta beneficios económicos al lugar donde presta sus servicios.

Entendiéndose como empresa en materia laboral "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", y como utilidad la renta gravable que tenga la misma de conformidad con el artículo 14 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

(58). BREMAUNTZ, citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit., p. 179.

El artículo 117 de la ley establece que será la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas la encargada de fijar el porcentaje de la misma, después de analizar e investigar el desarrollo de la economía nacional.

De la Cueva señala que ésta "...es un cuerpo técnico, que debe fijar el porcentaje obrero después de realizar los estudios necesarios y apropiados de las condiciones de la economía nacional", (59) mismo que debe ser único para toda la República, a fin de que no se viole el principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores.

De aquí que la Comisión Nacional, en una de sus resoluciones publicadas en el Diario Oficial de fecha 4 de marzo de 1965, estableciera que el porcentaje menor que deben recibir los trabajadores es el 10% de las utilidades que obtenga la empresa, quedando a voluntad del patrón y de aquellos, elevar el mismo en el momento de celebrar el contrato de trabajo respectivo (individual, colectivo o contrato ley), y se tendrá por no puesta la cláusula que establezca uno inferior, en virtud de que el 10% es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

(59). DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 329.

Este porcentaje podrá ser revisado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuando sea por convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, debiendo existir causas que así lo ameriten de acorde a lo señalado por el artículo 587 de la ley.

Por otra parte, el artículo 121 del mismo ordenamiento legal, faculta a los trabajadores para que objeten la declaración anual que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando no estén de acuerdo con los términos de ésta, debiendo seguir los requisitos que establece dicho precepto para ejercitar tal derecho.

De acuerdo al artículo 125 de nuestra ley, será una comisión integrada por igual número de trabajadores y del patrón quien establezca la participación de utilidades que corresponda a cada trabajador, debiendo fijarse en lugar visible del establecimiento, situación que no ocurre en la realidad, en virtud de que los trabajadores únicamente se enteran del total de participación que recibieron, cuando les entregan ésta, siendo muy inferior a la que debieron percibir en forma efectiva.

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, dividiéndose ésta en dos partes iguales, la primera de ellas se le otorga por igual a los empleados de acuerdo al número de días trabajados por ellos durante el año, mientras que la segunda se repartirá

en proporción al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el año por el trabajador, entendiéndose éste como la cantidad en efectivo que percibe por cuota diaria.

Supuestos que no se cumplen, ya que generalmente todos los trabajadores reciben la misma cantidad de dinero, independientemente de los días trabajados y de su salario, debido a que los patrones prefieren realizarlo de esta forma a permitir que la Comisión Nacional conozca el estado real de la empresa.

El pasante en su categoría de trabajador, también tiene derecho a participar de las utilidades que obtenga la empresa en que presta sus servicios, debiéndose entregar en la misma fecha que a los demás.

Cuando la empresa pertenece a la iniciativa privada es más factible que el empleado perciba el mencionado ingreso, en virtud de que su estado contable es más fácil detectarlo que en aquellos que no se encuentran en este renglón.

Además que las dependencias de gobierno no otorgan este derecho a los trabajadores, argumentando que prestan un servicio público, por lo cual no obtienen beneficios, lo que resulta en cierta forma incongruente, debido a que cobran al ciudadano que acude solicitando sus servicios. Pero como es de conocimiento de todos, los únicos que participan de los beneficios de las utilidades son los funcio

narios que están al frente de las mismas.

Por ende, el pasante de derecho que se encuentre trabajando en una de estas dependencias no obtendrá reparto de utilidades, al igual que los demás trabajadores.

Es necesario aclarar que en la actualidad algunas empresas no otorgan utilidades a sus empleados, o éstas son mínimas, ya que las mismas argumentan a que las utilidades fueron muy bajas, o simplemente no existieron, lo que resulta ilógico debido a que siempre se obtiene un beneficio de la actividad que realiza la empresa, porque en caso contrario ésta no existiría.

De aquí que con este tipo de situaciones no sólo se le viole su derecho de participar en las utilidades al pasante, sino a todos aquellos trabajadores que laboran en el mismo centro que él.

Cuando el pasante de derecho se encuentra bajo la subordinación de una persona, en este caso un licenciado en derecho, cuyos ingresos derivan únicamente de su trabajo, el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, establece que éste tiene derecho a percibir un mes de salario como reparto de utilidades.

A esto podemos agregar que la Comisión obliga a participar utilidades a las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del impuesto sobre la renta, tengan trabajadores a su ser-

vicio, y al encontrarse el titular de un bufete jurídico dentro de este marco, tiene la obligación de otorgar a aquel la percepción mencionada.

Supuesto que no se da en la realidad, debido a que el abogado siempre argumenta frente a sus empleados que no cuenta con capital y que es necesario trabajar más, aunque esto sea falso, ya que todo licenciado en derecho no acostumbra repartir los beneficios que está obteniendo gracias a aquellos que se encuentran bajo su mando, lo que resulta una evidente violación al precepto arriba señalado.

A mayor abundamiento, este tipo de patrones no tienen excusa legal para no otorgar reparto de utilidades a sus empleados, en virtud de que no se encuentran dentro de los supuestos que marca el artículo 126 del mismo ordenamiento legal, en los cuales se señala quienes quedan exentos de otorgar tal derecho a sus trabajadores.

Para el caso de que la relación de trabajo que tiene el pasante de derecho con su patrón sólo haya durado sesenta días, el citado artículo le otorga también el derecho de participar en el reparto de utilidades que tenga verificativo dentro de la empresa en la fecha correspondiente.

F. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El otorgarle una capacitación y un adiestramiento al trabajador, es una obligación del patrón y un derecho de este, mismo que establece en el artículo 153-A de nuestra ley.

Entendiéndose como capacitación "...el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos."

Mientras que el "adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento". (60)

Teniendo ambas figuras la finalidad de facilitarle los conocimientos necesarios a los trabajadores, para que aumenten la productividad de su labor, llegando a tener de esta forma la oportunidad de aspirar a puestos de mayor categoría.

El patrón y los trabajadores convendrán el lugar y la forma en que se les proporcione la capacitación o el adiestramiento, debiendo impartirse éstas dentro del horario de trabajo. Para el ca

(60) . DAVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 263.

so de que éstos deseen capacitarse en algo diferente a su actividad, aquella deberá ser fuera de la jornada.

Ahora bien, ¿cuándo un trabajador deberá ser capacitado? o ¿cuándo adiestrado?

El trabajador recibirá únicamente adiestramiento cuando debido a la actividad que desempeña no pueda aspirar a obtener un escalafón dentro de la misma empresa, teniendo la obligación el patrón de instruirlo en ésta a fin de que llegue a dominarla en todos sus aspectos.

Logrando con esto que el trabajador a través del adiestramiento que reciba, llegue a ser un especialista en sus labores, permitiéndole tener con ello un mejor salario y en consecuencia elevar su nivel de vida.

Será capacitado cuando la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, permita que el trabajador pueda ascender dentro de la misma, ocupando así diferentes puestos a aquel por el cual se inició la relación laboral originalmente, resultando esto de beneficio general, porque la capacitación es un instrumento primario, sólido e indiscutible de la participación del hombre en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. (61)

(61). Cit. por GUERRERO, Euquerio, Op. cit., p. 227.

Por ende, la capacitación profesional trae consigo la oportunidad de que el hombre pueda desempeñarse en áreas diferentes, lo grando con esto que pueda llegar a tener un futuro seguro, en virtud de que al crecer el rendimiento en el trabajo, aumentará la producción y en consecuencia disminuirán los costos, elevándose las utilidades y augurándole así un porvenir mejor.

En la actualidad la capacitación representa para la empresa un elemento sine qua non, toda vez que si ésta no cuenta con trabajadores capacitados, no puede funcionar como tal.

De aquí, que sea ella quien debe pagar el costo de los servicios que utiliza, ya que como dueña de las fuerzas económicas y beneficiaría principal de las utilidades, debe de cubrir los gastos que ocasione el capacitar o adiestrar al trabajador de acuerdo a la naturaleza del trabajo que éste vaya a desempeñar.

Y a mayor abundamiento, el hombre tiene derecho a cambio de la energía de trabajo que entrega a la comunidad, a que se le proporcionen los elementos que le resulten indispensables para alcanzar una existencia decorosa y entre éstos, se encuentran la capacitación y el adiestramiento.

De lo anterior, podemos establecer que una de las obligaciones que tiene el patrón frente al pasante de derecho, es adiestrarlo, proporcionándole por medio de esta figura, los conocimientos bási

cos a través de instrucción y enseñanza, a fin de que este obtenga su perfeccionamiento en el trabajo que desempeña normalmente.

En este sentido, se ha encontrado en esta figura "...un medio muy adecuado para obtener la cooperación de los trabajadores, el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad en su labor y puedan, sin mayor trascendencia en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con las consiguientes mejoras en sus salarios". (62)

Como en México no existen centros, en los cuales se les otorgue un adiestramiento a los pasantes, éste se le dará a través de aquellas personas que, si bien no son unos peritos en la materia sí pueden instruir a aquél, de manera que se le otorgue en la mejor de las formas este derecho. Corriendo el cumplimiento del mismo a cargo de los titulares del departamento jurídico, ya que como se mencionó, no hay licenciados en derecho que se dediquen exclusivamente a adiestrar a pasantes en el arte del litigio.

Porque como suelen decir: "no te voy a dar las armas, para que me enfrentes", de aquí que la mayoría de los abogados no le brindan a los pasantes ni la más mínima instrucción que se requiere para poder desempeñar sus funciones como tal, "mandándolo a la guerra

(62). Ibidem., p. 224.

sin fusil", en la cual el pasante tiene que desarrollar sus funciones de acuerdo a los conocimientos adquiridos en la universidad, mismos que resultan insuficientes cuando se tratan de aplicar a ca sos prácticos.

Teniendo esto, como consecuencia, que el resultado de su tra bajo casi siempre sea negativo, cuando éste apenas se inicia, ya que como se señaló, no tiene la experiencia necesaria, misma que sólo adquiere con el tiempo y por su cuenta.

En el mejor de los supuestos, sólo se le otorga al pasante en forma muy somera los conocimientos básicos del funcionamiento del área jurídica, debiendo descubrir por él mismo los pequeños detalles que le permitan llegar a desenvolverse como un buen tra bajador.

Y si a esto añadimos que el patrón no le hace un pago extra al gerente o director del jurídico para que lo instruya, éste ten drá menos posibilidades de que se le otorgue el derecho de adies- tra miento, que le da nuestra ley como trabajador que es.

No corriendo con mejor suerte los pasantes que prestan sus servicios en un despacho jurídico, en virtud de que se enfrentan a las mismas situaciones que los pasantes en derecho que se desarro llan dentro de una empresa, en lo que se refiere a la figura del adiestramiento, ya que la capacitación no tiene cabida dentro del

bufete, toda vez que la finalidad de ésta es que la persona desarrolle funciones de mayor jerarquía dentro del mismo centro de trabajo.

Y en un despacho jurídico el puesto que es superior al que desempeña el pasante es aquel que ocupa el titular, es decir: el propietario del mismo.

Sin embargo, esto no impide para que el patrón cumpla con la obligación que establece el artículo 153-A.

Ya que si bien es cierto en México, no se cuenta con centros especializados para instruir a un pasante de derecho, si lo es que el abogado puede hacer a un lado su ideología y brindarle en la mejor forma sus conocimientos a este, a fin de que le permita desarrollarse perfectamente en sus funciones.

Logrando con esto un beneficio general, ya que por una parte el licenciado en derecho, podrá encomendar con toda confianza sus actividades al pasante, permitiéndose de esta forma captar más trabajo para su despacho y por ende mejorar tanto su nivel de vida como la situación económica del pasante, dándole la oportunidad a éste de poder asegurar su desarrollo como profesional cuando deje la categoría de pasante y adquiera la de licenciado.

Por lo que respecta a los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 43, fracción VI, inciso f, establece como una obligación del patrón el proporcionarles capacitación y adiestramiento a aquéllos, dependiendo si se pretende que éstos puedan obtener un escalafón, o únicamente mantenerlos en su aptitud profesional.

En consecuencia, los pasantes serán también adiestrados para tal efecto, pero es necesario establecer la incógnita de que ¿hasta qué punto esos cursos de adiestramiento, que se imparten, tienen que ver con la función propia del pasante?

Centros que desde luego no cuentan con personal altamente capacitado y que únicamente se limitan a instruir someramente a los trabajadores, en virtud de que se encuentran enfermos de burocracia. Enfermedad que impide el desarrollo de todo proyecto, en virtud de que los pacientes que sufren esto mal, tienden a estancar en una fase toda tarea que se les encomienda.

Sin embargo, puede existir uno que otro elemento que esté vacunado contra aquella y que trate de lograr la finalidad que persigue todo adiestramiento, que es el brindarle un perfeccionamiento al trabajador dentro de su área de trabajo.

Por lo que se refiere a la capacitación, ésta no se puede aplicar a la figura del pasante de derecho, en virtud de que la finalidad de aquella es perfeccionar los conocimientos ya obteni-

dos para lograr un ascenso en la compañía.

Supuesto que no se da en la figura del pasante de derecho, en virtud de que él al entrar a trabajar a una empresa o despacho jurídico, no cuenta con una preparación que le permita realizar actividades superiores a las que ahí se desarrollan.

Entendiéndose esto, desde el punto de vista de que él desconoce casi por completo el tipo de actividades que se desempeñan en el centro de trabajo, motivo por el cual no se le puede capacitar, sino adiestrar.

Toda vez que la finalidad de esta figura, como ya mencionamos, es el instruir y enseñar al trabajador para que pueda obtener un perfeccionamiento dentro de su campo de trabajo, teniendo esto como consecuencia que se mejore tanto su condición como su nivel de vida.

C A P I T U L O V I
SITUACION REAL DEL PASANTE DE DERECHO

Partiendo del hecho de que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, podemos señalar entonces, que el pasante de derecho es un trabajador, toda vez que:

- a). Es una persona física que cuenta con capacidad legal para formar una relación de trabajo.
- b). Presta sus servicios personales a una empresa, ya sea del sector público o del privado o bien a un despacho jurídico.
- c). El servicio que presta es bajo el elemento subordinación, el cual viene a establecer la diferencia entre una relación común y una relación de trabajo.

Tratándose de un trabajador que realiza una labor especial, ya que se requiere para desempeñar la misma, que aquel este cursando la carrera de licenciado en derecho, o bien que a pesar de que la ha concluido, aún no ha obtenido el título correspondiente.

Englobándose en lo anterior a todos los estudiantes de derecho que trabajan como pasantes, ya que la mayoría de los mismos aún no han cubierto el 70% de créditos como mínimo que exige la Ley de Profesiones para ser considerados como tales.

Así como tampoco cuentan con autorización de la Dirección General de Profesiones para poder desempeñar la función de pasante, en virtud de que sus patrones no les piden como requisito para poder trabajar, el que obtengan su carta de pasante, razón por la cual ninguno se preocupa por gestionar la misma, a excepción de algunos que trabajan por su cuenta. Quienes requieren forzosamente de la autorización de la citada dependencia para poder desarrollar sus actividades.

El hecho de que aún no hayan cubierto el porcentaje exigido por la mencionada ley, no significa que no se les pueda dar la categoría de pasante, ya que por costumbre se les designa así a todo estudiante que se encuentra prestando servicios relacionados con su carrera.

Además, de que las labores que desarrollan son las mismas que puede hacer el pasante que se encuentra en los supuestos que marca el retrocitado ordenamiento legal.

Por esta razón no podemos excluirlos en virtud de que también son trabajadores desempeñando una labor especial.

De aquí que, para establecer los derechos que tiene el pasante como trabajador, se tome la generalidad del mismo, sin importar los años que tenga cursando la carrera de licenciado en derecho.

Porque de no ser así, estarían en desventaja todos aquellos que aún no han cubierto el 70% de créditos, frente a los que ya lo han hecho.

Ahora bien, como el servicio que presta el pasante constituye una actividad normal, permanente y necesaria para que el centro de trabajo pueda alcanzar su fin, aquel puede ser considerado como un trabajador de planta.

Ya que sus actividades no las desarrolla por temporadas, si no constantemente, las cuales vienen a tener una gran trascendencia en el funcionamiento del departamento o bufete jurídico.

Sin embargo hay quienes todavía insisten en que el pasante de derecho no es un trabajador, sino un aprendiz, que debe pagar por los conocimientos que está adquiriendo.

Lo que viene a resultar ilógico, porque si bien es cierto que este no obtiene toda la enseñanza necesaria dentro de la Universidad, para desarrollarse como profesional, si lo es que no desconoce la rama sobre la cual pretende trabajar.

Lo que no sucede con el aprendiz, quien no cuenta ni con el más mínimo conocimiento sobre la labor que va a desempeñar, y al cual es necesario explicarle y mostrarle todo con detalle.

A mayor abundamiento el pasante al empezar a trabajar únicamente pretende obtener práctica sobre su profesión, la cual la adquiere por sí mismo, en virtud de que su patrón nunca tiene el cuidado de explicarle cómo se hace una demanda, un ofrecimiento de pruebas, etc., o bien la forma de hablarle y atender a un cliente, sino que, como ya se mencionó, el pasante lo va aprendiendo poco a poco y por sí solo.

Mientras que el aprendiz no busca práctica, sino un oficio o profesión, la cual sólo la puede obtener a través de enseñanza y práctica sobre la misma.

Por otra parte, en la figura del aprendizaje, el pupilo obtiene los conocimientos dentro de la misma jornada de trabajo, ya que la misma se divide en dos etapas: en la primera el maestro o patrón le transmite el arte del oficio y en la segunda lo hace que lleve a la práctica lo aprendido, y en la cual el alumno le presta en forma efectiva sus servicios. Dándole a cambio el patrón vestido y alimento así como protección y ambiente familiar, y excepcionalmente alguna retribución.

Por lo que se refiere al pasante de derecho, en su jornada de trabajo, no existen las dos etapas, sino únicamente la prestación del servicio personal por parte de este. Sin que medie entre patrón y trabajador ningún ambiente familiar, ni protección alguna, sino al contrario, éste llega a ser objeto de maltrato y humillaciones por parte del empleador, recibiendo como pago una retribución que

en ocasiones es inferior al salario mínimo.

Cabe mencionar que el contrato de aprendizaje fue creado para regular la relación que existía entre un menor que prestaba sus servicios y el patrón que los tomaba.

Pero desde épocas pasadas se utilizó para disfrazar verdaderas relaciones de trabajo que se daban entre el supuesto aprendiz y el patrón, llegando a ser así un instrumento de explotación. Ya que a pesar de la regulación jurídica de que era objeto, los patronos o maestros lo aplicaban de acuerdo a sus intereses.

De esta forma, no importaba si el pupilo era un menor o no, bastaba con que tuviera necesidad de trabajar, para que fuera contratado bajo esta figura jurídica.

Sin embargo, este supuesto no puede darse con el pasante de derecho, pues si bien es cierto que tiene necesidad de trabajar, también lo es que no es un menor, lo que lo viene a colocar fuera del aprendizaje, ya que como se mencionó, éste fue creado para regular la actividad del aprendiz.

Por lo anterior, no puede ser catalogado el pasante como un aprendiz, ni tratarse de aplicar unas normas jurídicas que fueron eliminadas de la legislación laboral por resultar totalmente obsoletas y creadoras, volvemos a mencionar, de un instrumento de explotación.

Y sólo se puede concebir que éste sea utilizado hoy en día por aquellas personas que desconocen nuestra ley por ser analfabetas. Ya que toda persona que se califique de ser un "sábelo todo" (abogados), no se le puede perdonar que realice actitudes que violen una de las legislaciones más importantes como lo es la Ley Federal del Trabajo, y que además pongan en entre dicho su capacidad.

Por lo que se refiere al punto de que el pasante debe pagar a su patrón por la supuesta enseñanza que éste le transmite, es necesario que primero le paguen a él, por la actividad que está desempeñando, así como que le respeten los derechos que tiene como trabajador.

Y una vez que se dé esto, sería necesario analizar si realmente vale la pena pagarle a una persona, que además que no le transmite ningún conocimiento a este, lo explota en todas las formas posibles y no conforme con eso, lo humilla y maltrata.

Con respecto a lo último, es importante señalar que siempre existe una excepción a la regla y que puede haber patrones que únicamente los exploten, sin otorgarles ningún tipo de enseñanza desde luego, ya que de esta forma logran controlar un poco el campo de trabajo. Es decir, entre menos abogados preparados existan, tendrán más fuente de trabajo aquellos que si lo están, llegando de esta forma a cotizar muy caros sus servicios.

Por todo esto, podemos afirmar que no se puede confundir la figura del pasante de derecho, en virtud de que cada una de ellas, tiene como base de su nacimiento, supuestos totalmente diferentes.

Así como el objeto de las mismas varían enormemente, toda vez que el pupilo no cuenta con ninguna preparación, no así el pasante que sólo desea adquirir práctica sobre los conocimientos obtenidos.

Ahora bien, no es necesario que el pasante de derecho se encuentre regulado en forma específica en nuestra ley, para poder gozar de los derechos que otorga la misma, sino que basta que reúna los requisitos para ser considerado trabajador, para que se aplique en forma automática el ordenamiento legal.

Es decir, es suficiente que se presuma la existencia de la relación laboral entre aquel y la otra persona, ya sea física o moral, a la que le presta sus servicios para que éste quede protegido por la ley como todo trabajador.

Sin embargo, en nuestro país, muchos patrones tienen la idea errónea de que sólo son trabajadores aquellos que contempla la Ley Federal del Trabajo, y los que no se encuentran en ella no pueden gozar de la protección que brinda aquella, así como tampoco exigir sus derechos, razón por la cual manejan a su libre albedrío las condiciones de trabajo en que habrán de desarrollarse las actividades de éstos.

Por esta razón, se debe de incluir al pasante de derecho en la legislación laboral, a fin de que no se sigan cometiendo más abusos, en torno a su persona.

Como la actividad que desarrolla aquel es de tipo especial, ya que se requiere cubrir ciertos requisitos como son el estar cursando una carrera universitaria, así como haber obtenido cierta preparación en la misma, el trabajo del pasante podría regularse dentro del apartado de trabajos especiales. Estableciéndose en éste en lo que a él se refiere, las características del trabajo, así como las condiciones especiales en que se daría el mismo.

Creándose en consecuencia, dentro de nuestra ley, en su Título Sexto, un capítulo en el cual se establezca que quedan comprendidos dentro del mismo, todos aquellos que desempeñan actividades de pasante.

Por ende, éste no sólo sería creado para proteger al pasante de derecho, sino a todos aquellos que desarrollan labores concernientes a su profesión, antes de obtener el título o certificado correspondiente.

Ahora bien, para el caso de que fuera necesario que se celebrara un contrato de trabajo, porque fuera un requisito de la empresa, éste sería especial.

Debido a la finalidad que persigue el pasante al empezar a trabajar, que como ya se mencionó, es el obtener práctica sobre la profesión, y no sólo subsistir y tratar de llevar una vida decorosa y honrada, como lo es el de los demás trabajadores, que al empezar a trabajar, sólo buscan mejorar su nivel de vida y no obtener ninguna práctica.

De aquí que el contrato que se cree para cubrir el requisito que exige el reglamento de toda empresa, debe ser uno que contemple la característica de que el trabajo que va a desarrollar el pasante es para práctica.

Por lo que, consideramos que el contrato que reúne la misma es el que se utiliza en España y que es el llamado "contrato de trabajo en prácticas", el cual se celebra entre una persona que está en posesión de una titulación universitaria, o de cualquier otra laboral o académica, lo que la habilita legalmente para la práctica profesional, y un empresario que le retribuye la prestación de servicios, permitiéndole así aplicar y perfeccionar los conocimientos obtenidos en su carrera. Contrato que desde luego sería necesario adecuarlo a nuestras propias necesidades, en virtud de que fue creado para una sociedad diferente a la que nosotros tenemos.

Partiendo así del hecho de que lo pueden celebrar aquellos pasantes que aún no han concluido la carrera, sin importar el número de créditos que tengan cubiertos, aquí es importante hacer inca

pie en que la mayoría de los estudiantes que empiezan a trabajar, ya han cursado casi el 50% de las materias que integran aquella. Por lo que ya cuentan con bases para poder iniciarse en la práctica profesional, y por ende se les puede aplicar el citado contrato a los mismos, y no sólo a aquellos que ya concluyeron sus estudios, tal y como lo establece la legislación española.

Por otra parte, tendría que darse de esta forma en México, porque desgraciadamente la mayoría de los estudiantes que trabajan como pasantes, no han terminado sus estudios, debido a que se enfrentan a diversas dificultades durante el desarrollo de éstos.

Entre éstas, podemos señalar que tiene que enfrentar una guerra psicológica por parte de algunos profesores, que se sienten realizados al decirle al alumno que es un incapaz y que nunca llegará a obtener un título y mucho menos ser un buen abogado.

Y si a esto agregamos la prepotencia de otros, que disfrazan sus complejos a través de una dureza extremadamente estricta, poniéndola de manifiesto al reprobar al alumno, sólo porque les cayó mal o se atrevió a contrariarlo frente al grupo, pretendiendo demostrar con esto que está por encima de aquellos.

O bien, cuando en el historial académico o en actas, el estudiante aparece con materias reprobadas, como consecuencia de un error humano al momento de elaborarlas, error que trae consigo que

el pasante tenga que permanecer más tiempo del necesario en la Un
versidad.

Si a esto añadimos las dificultades que tiene en el ámbito familiar o social, encontramos que el pasante en la mayoría de las veces no concluye la carrera en el plazo señalado por el plan de estudios de la licenciatura, porque giran en torno a él una serie de factores que son determinantes para que el estudiante consiga la primera de las metas que se fija que es el terminar su carrera universitaria.

La segunda de éstas, es obtener un título sobre la misma, pero al igual que en la primera, el pasante se enfrenta al problema que le puede representar elaborar una tesis, a fin de que se le permita presentar su examen profesional.

Las dificultades que se le dan aquí, son generalmente por falta de tiempo para dedicarse a realizar investigaciones acerca del tema que ha escogido para su tesis, debido a que una vez que ha concluido sus estudios, sus patrones le exigen trabajar tiempo completo.

El cual sólo le permite dedicarle unas cuantas hora a la tesis, teniendo esto como consecuencia que transcurran largos periodos antes de que el pasante pueda obtener su título, lo que significa que la tesis en lugar de ser una ayuda para el pasante, sólo resulta un problema que entorpece la transición que anhela todo estudiante, que es el dejar de ser éste para convertirse en un

profesionista reconocido legalmente.

Por estas razones no se puede tomar íntegramente el contrato de trabajo en prácticas, sino que volvemos a mencionar, tiene que adecuarse al propio ritmo de nuestra sociedad.

Ahora bien, dentro de los lineamientos que debe contener este contrato, se encuentran los siguientes:

1. Generales: los cuales resultan muy importantes porque con ellos se puede identificar plenamente a las partes que lo celebraron, de aquí que sea un requisito que se señalen éstos, tanto del pasante como del patrón, para saber si en el caso del segundo, se trata de persona física o de persona moral.

Dependiendo de este último caso, la aplicación de la legislación correspondiente, es decir, si se trata de una empresa de iniciativa privada, el ordenamiento que protegerá al pasante, será la Ley Federal del Trabajo, pero si aquella es del sector público, lo regulará la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que se podrá aplicar en forma supletoria la primera para los supuestos que ésta no tenga contemplados, siempre y cuando sean favorables para el trabajador.

Lo que tiene gran repercusión en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que gozará el pasante al prestar sus servicios a cualquiera de las instituciones antes mencionadas.

2. Salario: con respecto a éste, el pasante de derecho debe percibir como mínimo el salario profesional, independientemente del sector en que se encuentre prestando sus servicios, toda vez que la labor que desarrolla es de tipo profesional.

3. Jornada de trabajo: de acuerdo al tipo de actividades que desarrolla el pasante de derecho, su jornada de trabajo podrá ser diurna o mixta, debiendo ser ambas de tal forma que le permitan al estudiante, dedicarle el tiempo necesario a sus estudios o bien a la elaboración de su tesis, para el caso de que éste ya ha concluido sus estudios.

4. Horas extras: por lo que se refiere a éstas, las mismas deberán ser retribuidas en términos de la ley, y no podrán ser más de nueve horas a la semana, porque el esfuerzo físico e intelectual que realiza en las citadas horas, puede tener gran repercusión en el desarrollo de sus estudios o de su titulación.

5. Días de descanso: en este apartado, deberán señalarse los días de descanso a que tiene derecho el pasante, los que generalmente serán sábado y domingo, debido a que las actividades que realiza el pasante, son imposibles en estos días.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorios, éstos serán los que establece la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que por políticas internas de la empresa se les otorguen a los trabajadores.

Debiendo serles retribuidos en términos de ley, para el caso de que el pasante tuviera que laborar en las mismas.

6. Vacaciones: dependiendo de la empresa en que labore el pasante de derecho, será el período de vacaciones que se le otorgue al trabajador, por lo que es importante que en el contrato se precise el tipo de empresa que lo emplea.

7. Aguinaldo: se le debe proporcionar en las fechas señaladas por la ley y ser equivalente a los días que señalan los ordenamientos legales aplicables en cada caso en concreto.

8. Participación de utilidades: el pasante debe participar en la misma proporción que los demás trabajadores, de las utilidades que obtenga la empresa o despacho jurídico, no existiendo ningún impedimento legal, para que un abogado no pueda cumplir con esta obligación que establece la ley.

9. Adiestramiento: es importante que también se haga referencia a éste, en virtud de que resulta un elemento imprescindible para que el pasante pueda desarrollar perfectamente sus actividades, y así cumplir su objetivo que es el obtener práctica en lo profesional. Obligando de esta forma a que tanto la empresa, como el abogado, le otorguen el adiestramiento al pasante al momento de que les empiece a prestar sus servicios.

El cual deberá ser brindado a través de cursos-prácticos teniendo al frente de los mismos a personal capacitado, que transmita al trabajador conocimientos certeros, a fin de que los citados cursos cumplan su finalidad, que es el perfeccionar al pasante en sus labores.

Estas serían en términos generales, las condiciones que debe tener el contrato de trabajo para prácticas, en caso de que se llegara a utilizar.

En virtud de que, independientemente de que se celebre o no, el pasante gozará de la protección de la legislación laboral aplicable al caso concreto, ya que basta que se presuma la relación la boral para que se apliquen automáticamente éstas.

Pero a fin de que se dé esto, es importante que el ordenamiento laboral contemple al pasante de derecho como trabajador, dentro del Título de Trabajos Especiales.

Para lo cual es necesario que al mismo se le adicione otro capítulo, en el que se establezcan las disposiciones generales que regulen al pasante.

Teniendo esto como objetivo el que se deje de explotar en forma desmedida al pasante de derecho, por no considerársele un trabajador, por el simple hecho de no tener un espacio dentro de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

1. Desde tiempo atrás y hasta nuestros días en México, se ha pretendido equiparar en forma errónea al pasante de derecho con el aprendiz, a pesar de que la naturaleza jurídica de ambas figuras es distinta y que el aprendizaje dejó de regu-larse por ser utilizado como un instrumento de explotación.
2. Para evitar que se siga cometiendo el error antes menciona-do, es necesario que la legislación laboral regule en forma específica la figura del pasante. Y de acuerdo a las caracte-rísticas que tienen tanto aquel como la actividad que de-sarrolla, ésta será contemplada dentro de los trabajos espe-ciales y por ende se le tendrá que adicionar un capítulo al Título Sexto de nuestra ley.
3. El nuevo capítulo de trabajos especiales deberá contener:
 - a. El concepto de pasante, en el que se señalarán las caracte-rísticas de éste y de la actividad que desarrolla.
 - b. Establecerá en qué profesiones el estudiante puede trabajar como pasante, aún cuando no haya cubierto el porcentaje de créditos que exige la Ley de Profesiones para que adquiera tal categoría, debiendo quedar dentro de esta excepción los estudiantes de derecho.
 - c. Determinará los derechos y obligaciones que le correspondan

tanto al patrón como al pasante dentro de la relación laboral.

- d. Las condiciones de trabajo, serán las mismas que otorga la Ley Federal del Trabajo, con excepción de: I. Salario, el cual deberá ser el mínimo profesional; II. Jornada de trabajo, cuya duración deberá ser de seis horas, permitiéndosele así al pasante que desarrolle sus actividades escolares, así como una vida social y familiar plena; III. Participación de utilidades, en las cuales se señalará que se deberá otorgar al pasante aun cuando éste preste sus servicios a una persona física (abogados). IV. Adiestramiento, el cual tendrá como finalidad el instruir y enseñar al pasante en las artes del litigio a través de cursos prácticos, aun cuando aquel se encuentre prestando sus servicios en un bufete jurídico.
4. Cuando el pasante tenga que celebrar contrato con su patrón, porque así lo exija el reglamento de la empresa, éste recibirá el nombre de Contrato de Trabajo para Prácticas, quedando su regulación dentro del capítulo que se adicione a Trabajos Especiales.
5. Si el contrato llegare a ser nulo o bien no se celebró, esto no será motivo para que el pasante no pueda exigir sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues basta que se presuma la relación laboral entre aquel y su patrón, para que quede protegido por nuestra Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4a. edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
2. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
3. BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
4. CANABELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968.
5. CANABELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen I, Editorial Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 5a. edición, Editorial Trillas, México, 1986.
7. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
8. DAVALOS MORALES, José y et. al., Cuestiones Laborales en Homaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Editorial U.N.A.M., México, 1988.
9. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
10. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II, 2a. edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1977.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
12. DEVELI, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1964.
13. FERNANDEZ MICHEL TORENA, Javier. Derecho del Trabajo, Editorial Euramérica, España, 1973.

14. GALLART FOLCH, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, S.A., España, 1936.
15. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1976.
16. GUERRERO, Euquerío. Manual de Derecho del Trabajo, 11a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
17. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, 12a. edición, Editorial Instituto de Estudios Jurídicos, Madrid, 1977.
18. HUECK, Alfred y et. al. Compendio del Derecho del Trabajo, -- (Miguel Rodríguez Pinero y otro), Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
19. POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Edier, - Argentina, 1948.
20. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989, 15a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4a. edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.

LEYES Y CODIGOS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Editorial Rectoría e Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada por Alberto - Trueba Urbina, et. al., 57a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

3. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentarios y --
Jurisprudencia por Alberto Trueba Urbina, et. al., 23a. edi-
ción, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.
4. Ley de Profesiones, Editorial Pac, México, 1989.

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Enciclopédico de Derecho Manual, Tomo V, 14a. edi-
ción, Editorial Heliasta, S.R.L., Argentina, 1980.
2. Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomen-
daciones 1919-1966, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra,
1966.