



236
2 ej.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA RELACION LABORAL DEL
PASANTE DE DERECHO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SONIA YOLANDA DELGADO GOMEZ**

MEXICO, D. F.

1993.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

	Pág.
1.1 Relación de trabajo.....	1
1.1.1 Teoría contractualista.....	5
1.1.2 Teoría de la relación de trabajo.....	11
1.2 Sujetos de la relación de trabajo.....	30
1.2.1 Trabajador.....	31
1.2.2 Patrón.....	35
1.3 Pasante de Derecho.....	39

CAPITULO II

APUNTE HISTORICO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN MEXICO .

2.1 El México precolombino.....	46
2.2 Los años de la colonia.....	49
2.3 El México Revolucionario.....	51
2.4 La federalización de la legislación del trabajo..	56
2.5 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	58
2.6 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	60

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PASANTE DE DERECHO.

3.1	Jornada de trabajo.....	63
3.2	Días de descanso.....	69
3.3	Vacaciones.....	71
3.4	Salario.....	79
3.5	Participación de utilidades.....	85
3.6	Aguinaldo.....	92

CAPITULO IV

EL PASANTE DE DERECHO EN LA REALIDAD MEXICANA .

4.1	El pasante de Derecho, trabajador, no aprendiz... ..	96
4.2	El otorgamiento de un salario mínimo profesional.	105
4.3.	Proyecto de un contrato sui generis para los pa.. santes de derecho.....	107

CONCLUSIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	122

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

Es innegable la grave situación por la que actualmente atraviesan los pasantes de Derecho. Es de todos conocido que son víctimas de explotación, ya que debido a que carecen de un título profesional expedido por la Dirección General de Profesiones, no son considerados ni como profesionistas ni mucho menos como trabajadores.

Al ingresar al mundo laboral, son aceptados en el sector público o privado bajo una remuneración ridícula, que en nuestros tiempos apenas resulta útil para poder sufragar los gastos de transporte. Además, el horario a que están sujetos rebasa las ocho horas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, (LFT) sin que, por otra parte, les sean respetadas y remuneradas las horas extraordinarias de labor, ni otorgadas las prestaciones que establece dicha ley.

Bajo esta perspectiva, la realización de esta tesis va enfocada a proponer que el pasante de Derecho sea considerado como trabajador y no como se le ha querido ver; es decir, como aprendiz.

Debe estar sujeto a un contrato individual de trabajo, así como contar con todas las prestaciones establecidas en la LFT, ya que esta legislación no contempla la categoría de "Pasante" ni se le ha asignado un salario mínimo.

Para efectos didácticos, hemos dividido el presente trabajo en cuatro capítulos, y en primer lugar analizaremos conceptos tales como relación de trabajo, trabajador, patrón y pasante de Derecho, lo anterior, porque sostenemos que este último es a todas luces trabajador.

El capítulo segundo, lo dedicamos a algunas consideraciones históricas sobre el inicio y evolución del Derecho del Trabajo en nuestro país haciendo un breve análisis en especial, sobre los antecedentes que ha tenido en la historia de México el pasante de Derecho, considerado a través de la historia como aprendiz.

En lo que sería un análisis de las condiciones de trabajo del pasante de Derecho, lo apuntamos en el tercer capítulo, así como aquellas prestaciones a que tiene derecho por la sola razón de prestar un trabajo personal y subordinado.

Ahora bien, por lo que respecta a nuestro último capítulo, proponemos que toda vez que el pasante de -

Derecho es un trabajador y no un aprendiz como se le ha querido designar, tiene derecho a que se le reconozca dicha categoría, demostrando a través del presente trabajo la situación real del mismo.

En tal virtud, mientras no se le reconozca al pasante de Derecho el carácter de trabajador, este seguirá siendo explotado a su perjuicio y el de su familia, y se estará en contra del carácter protector de la legislación laboral mexicana.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Relación de trabajo

1.1.1 Teoría contractualista

1.1.2 Teoría de la relación de trabajo

1.2 Sujetos de la relación de trabajo

1.2.1 Trabajador

1.2.2 Patrón

1.3 Pasante de Derecho

1.1. RELACION DE TRABAJO.

Como lo hemos afirmado, el propósito de nuestro estudio es afirmar la relación laboral que sin duda existe entre el pasante de derecho y el Abogado litigante que lo contrata en los primeros e incluso en los últimos años de la carrera.

Primeramente consideramos necesario apuntar cómo en el correr de los años han surgido teorías que han tratado de dar fundamento a las relaciones laborales entre quienes prestan un servicio y quienes lo reciben.

El hombre en la antigüedad trabajaba para satisfacer sus necesidades más elementales, sin que esto implicara subordinación alguna.

Al darse la figura del esclavismo, el hombre se vió obligado a prestar sus servicios a aquel que lo había obtenido mediante el triunfo de una guerra y pasaba a ser propiedad del mismo, lo que hacía imposible separar lo puramente laboral de este derecho pleno que ejercía su "dueño".

Con la llegada del cristianismo, se vieron precisados los señores a buscar mano de obra que realizara-

las funciones que venían desempeñando los esclavos. Esto unido, ... "al evidente sentido constructivo y jurídico que caracteriza a la civilización romana" (1) provocó que surgiera en el campo del derecho la primera consideración que hablaba sobre la relación que existe entre el que ejecuta un trabajo y aquél para quien se realiza el mismo, pero dicha relación de trabajo se equiparó 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 separado antes de tomar personalidad propia, razón por la que en Roma se le diera el calificativo de arrendamiento a la relación de trabajo.

En la edad media, el contrato que existía entre el señor y el vasallo comenzó con las actividades guerreras que eran en las que participaban ambos, pasó al terreno laboral ori-

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

ginando 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 anterior, originó la institución del comendatio o encomendación, la primera se dividía en personal y territorial, estando al servicio del señor a cambio de protección y manutención y la segunda, era aquella en donde el hombre libre se compromete a prestar ciertos servicios del señor a cambio de tierra y protección.

Al surgir la moneda metálica y desarrollarse los diversos oficios la jerarquía del militar o político del feudalismo pasó a ser una jerarquía puramente laboral.

Con el advenimiento de la Revolución Francesa, se destruyó la organización gremial y originó el fenómeno industrial del maquinismo que vino a dar un sentido completamente diferente a la relación del que pres-

taba sus servicios al empresario, lo que provocó que se entrara 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". (2) y que la relación de trabajo fuera 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.

De esta manera, a partir del fenómeno de la industrialización, han surgido varias teorías que pretenden explicar la naturaleza de las relaciones entre patron y trabajador, en un principio de carácter civilista y posteriormente ya en un sentido estrictamente laboral.

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

1.1.1 TEORIA CONTRACTUALISTA

Debido a las controversias que se suscitaron para esclarecer si el trabajo del hombre se regulaba mediante un contrato o de lo contrario resultaba un vínculo autónomo e independiente, surgieron varias teorías que argumentaban que la relación de trabajo tiene un carácter puramente civilista, y otros, que sin negar su existencia contractual, superan los argumentos basados en las teorías contractualistas.

Así, primeramente encontramos la teoría de la compraventa, su máximo expositor, Francesco Carnelutti, afirmó que el trabajador vende su energía de trabajo al empresario y al mismo tiempo este puede disponer él de la manera que estime conveniente.

Esta teoría fue objetada, en razón de que la compraventa se encuentra "condicionada a la eventualidad de su total limitación y consiguiente apropiación, característica que en el trabajo completamente ligado a la persona no se dá." (3).

Lo anterior, aunado a que la actividad laboral que desempeña el hombre no puede ser propiedad por no ser una "cosa" y por tanto, ser objeto del tratamiento de que son susceptibles las cosas en el derecho civil.

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

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

Algunos autores pensaron que el contrato de trabajo tenía relaciones similares a las de la figura del mandato, teoría que también fué objetada, en virtud de 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" (4) encaminada a la realización de actos jurídicos, pudiendo ser la misma en forma onerosa o gratuita, además de que éste puede ser para uno o varios negocios.

Tales características, no se dan en el contrato de trabajo, porque en éste " el obrero entrega su trabajo al empresario, pero sin que ejerza en éste ninguna clase de actuación a nombre suyo" (5) ya que las actividades que realizan ambos pueden calificarse de contrarias, pero, en ningún caso, son hechas la una en nombre de la otra.

(4) GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Editorial Themis, Bogotá, 1976. p. 107

(5) HERNANIZ MARQUEZ, Miguel, Op. cit., p. 272.

Aún más, la actividad que realiza el trabajador, nunca será en forma gratuita, en razón 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.

En otro orden de ideas, 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 supuestos que establecen las leyes laborales.

Otro de los doctrinarios que argumentó una nueva teoría, fue Planiol, al sostener que la relación de trabajo, es un contrato de arrendamiento, ya que señalaba que la cosa 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 dicha fuerza, en donde el salario sería el equivalente al pago que se hace por el uso del objeto del contrato.

Nuevamente fué rebatida esta teoría por doctrinarios que se indignaron con 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 aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales ". (6).

Por otro lado, el objeto que se dá en arrendamiento siempre se separa del arrendador, lo que no sucede con el trabajo.

Ahora bien, 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, ya que una vez que se ha producido el trabajo o rendido el esfuerzo, éste ya no puede regresar al trabajador, puesto que éste se ha consumido íntegramente.

(6) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., p. 181.

Una última teoría propuesta, fué la de equiparar la relación de trabajo con el contrato de sociedad. Los máximos exponentes, fueron Chatelain y Valverde, quienes señalan que en el aspecto económico puede considerarse como asociados al obrero y al patrón, toda vez de que ambos colaboran en la producción, ya que 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.

La teoría de equiparar a la relación de trabajo con el contrato de sociedad, fué objetada desde el punto de vista jurídico, ya que la característica fundamental del contrato de sociedad, es constituir una personalidad jurídica independiente de la que tenga cada uno de sus miembros.

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

Estos supuestos no se dan en el contrato de trabajo, ya que el hecho de que el trabajador preste sus ser

vicios a una empresa, no puede identificarse con el deseo de asociarse a ella o a sus resultados.

Por otro lado, el asalariado solamente participa de los beneficios que obtiene el patrón, pero nunca de sus pérdidas, en virtud de 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.

1.1.2 TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Después de haber señalado la polémica doctrinal que se dió a principios de la edad moderna, es pertinente señalar en estos momentos que con el correr de los años, surgieron otras teorías que sin negar su existencia específicamente contractual, inician una nueva etapa de superación de los clásicos moldes civilistas en que se había colocado al citado contrato y que va a terminar con la famosa teoría de la relacion de trabajo del Maestro Mario de la Cueva.

García Oviedo, sostiene la tesis de que el nexo que se dá 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.

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

Esta tesis se aparta del antiguo patrón del acuerdo de voluntades como perfeccionismo de aquél dando pie a orientaciones mas modernas acerca de la relación de trabajo; sin embargo, no tuvo éxito, ya que no se separa de la línea de considerarla como un arrendamiento.

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

En esta teoría, la causa del contrato para el trabajador es obtener una remuneración que le ayude a atender las necesidades vitales de él y de su familia y para el patrón, es conseguir la energía y fuerza física 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.

Lo anterior ocasionó que se haya denominado al contrato de trabajo como de " forfait o de seguridad ".

Por otro lado, hay algunos autores que sostienen que la naturaleza de la relación de trabajo 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 dá una solución concreta ya que, generalmente estos contratos tienen como elemento secundario al trabajo, en virtud de que de una forma u otra la actividad humana interviene en ellos. " Por esta razón po---

dría no ser acertado hablar de contrato género, si esto no supone al mismo tiempo que todos los demás contratos conocidos son especie de dicho género..." (7)

George Scelle, afirmó que en la mayoría de los contratos 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 el hecho real de la prestación de su energía de trabajo..." (8).

(7) DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, 2a, edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1977, p. 86.

(8) George Scelle, citado por DE LA CUEVA, Mario, p. 183

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

Erich Molitor, por su parte, estableció el momento en que se principia a aplicar el derecho del trabajo, quien manifestó que para tal efecto, era necesario distinguir al contrato de la relación de trabajo, siendo el primero de ellos un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo, mientras que en la segunda, es la prestación efectiva del servicio.

Por lo que, la aplicación del derecho principia desde que el trabajador es enrolado en la empresa; es decir, será la iniciación del trabajo la que 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 aquél, así como asegurarle condiciones decorosas para la prestación del trabajo.

Pensamientos que sin duda sentaron precedentes de la teoría de la relación de trabajo, la cual iba ganando terreno dentro de los doctrinarios ante la incre

dulidad de los autores de corte civilista, quienes observaron cómo se iba separando poco a poco del derecho privado la regulación que siempre se había hecho sobre las relaciones humanas.

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

La nueva doctrina postuló 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.

Es suficiente que se preste un servicio personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, independientemente del acto o causa que le dió origen. La prestación de éste provoca por sí misma la realización de los efectos que se derivan de las normas de trabajo y por ende, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador, toda vez que aquélla trae consigo la inevitable aplicación del derecho del trabajo, cuya característica prin

cial es ser un estatuto imperativo su 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.

Basta que el trabajador inicie sus actividades para que se aplique automática e imperativamente el ordenamiento laboral cuya finalidad, es asegurar la salud y la vida del trabajador y proporcionarle una existencia decorosa, elevado 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.

De esta manera, el máximo expositor de la teoría de la relación de trabajo, Mario de la Cueva, señaló que :

" 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 dió 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 ley. de los contratos colectivos y de sus normas suplementarias".

De lo anterior, se deduce que :

- a).- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado desprendiéndose esta en su iniciación - del acto o causa que le dió 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 él 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 las partes dependen del acuerdo de voluntades - mientras que en la relación de trabajo - iniciada la actividad del trabajador, - se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo". (9).

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

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

Ahora bien, en la formación de la relación de trabajo, continúa diciendo 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 consentimiento.

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

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

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 aquélla.

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 se mencionó anteriormente, por el simple hecho de la prestación de servicios, la relación de trabajo adquiere una vida propia, la cual evoluciona y se transforma por aquéllos 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.

Dichos derechos 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, ya que el empresario siempre buscaría minimizar los derechos que le concede la ley al trabajador mediante ese acuerdo.

Aceptar tal situación 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 estéril, 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 tercer matiz, 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.

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.

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 éste goce de todos los derechos que le otorga el estatuto o ley laboral, de acuerdo a las actividades que desarrolle.

De lo anterior, podemos 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.

Ahora bien, por su parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo primero, establece :

"se entiende por relación de trabajo, cual--- quiera 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 anterior, se desprenden los elementos de una relación de trabajo, y que serán analizados detenidamente en nuestro siguiente apartado, sin los cuales no puede existir y éstos son :

1. DOS SUJETOS, uno de los cuales tiene el carácter de trabajador y el otro de patrón, dos conceptos que serán analizados más adelante.

2. PRESTACION DE UN SERVICIO, 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 implícitamente su significado, sin embargo, creemos necesario hacer referencia a lo que debemos entender por prestación de servicios en materia laboral, ya que dicha expresión tiene diferentes significados dentro del derecho mexicano.

Así, encontramos que en materia 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". (10).

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

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.
- d).- Coercibilidad.- Toda prestación de servicios -- lleva implícita el cumplimiento de la obliga---

ción adquirida, ya que la no prestación de servicios determinada, constituye un hecho anti-jurídico que trae consigo una sanción, como por ejemplo, la rescisión de trabajo, cuando el trabajador revela los secretos de fabricación o dá a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

Ahora bien, como ya había quedado 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 dá a través de una larga controversia doctrinal y jurisprudencial.

En la ley de 1931, se estableció que era necesario que el trabajador se encontrara bajo la dirección y la dependencia del patrón, entendiéndose como dirección, la relación técnica que se dá 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 el 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 jurisprudencia 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 aquéllos 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". (11).

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

Por último, en este rubro, consideramos oportuno hacer mención de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que define a la subordinación como el poder jurídico de mando por parte del patrón y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador.

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.

Por otro lado, la relación de trabajo se disuelve cuando se deja de prestar el servicio, y esto se dá a través de dos figuras jurídicas :

- a. Rescisión.- La cual puede ser hecha en --- cualquier tiempo por el trabajador o pa--- trón, 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 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 treinta 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 así, 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 quedará 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 cual quiera de las causas enumeradas en el artículo 53 de la Ley, o bien, por caso fortuito o fuerza mayor o la empresa esté sujeta a concurso de quiebras, 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.

1.2. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como lo apuntamos líneas arriba, en toda relación individual de trabajo, intervienen dos sujetos importantes : los trabajadores y patrones, conceptos éstos que analizaremos por separado.

1.2.1. TRABAJADOR.

La Ley Federal del 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".

Este concepto adolecía de defectos, en virtud de que señalaba 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. En realidad con ello se hace referencia al "contrato de equipo" mediante el cual se convenía con un sindicato o empresa, la realización de un trabajo, aunque 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", mis

mas que resultan inexistentes porque todo trabajo manual lleva implícito el trabajo intelectual y viceversa.

Asimismo, señalaba como requisito, la existencia de un "contrato de trabajo" para que la persona fuera considerada como trabajador y en consecuencia, pudiera 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 aquéllos que sí lo habían celebrado.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 80., conceptualiza al trabajador como:

"la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Este cambio, tuvo una doble importancia, ya que eliminó los defectos de que adolecía la ley de 1931 y señala las características que debe reunir la persona para que sea considerada trabajador.

Así, en primer lugar, 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 adquiera la categoría de trabajador.

El maestro Briceno 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 servi

cios y por este medio alcanza un fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios (12). 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" (13) 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

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

(13) Ibidem. p. 138.

de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral" (14) 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 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.

1.2.2 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.

(14) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 153.

Esta relación de protección con el tiempo se desvirtuó y ahora se le designa patrón a aquella persona que utiliza los servicios de otra. Así, en contramos 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 "...aquél que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada" (15), 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 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, lo que define como acreedor de

(15) POZZO, Juan D., Derecho del Trabajo, T. I, Editorial Edier, Argentina, 1948, p. 481.

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" (16) 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, autor citado por Cabanellas, "...patrono es la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas" (16), concepto que reduce el calificativo de patrón a sólo aquéllos 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 esto equivaldría a dejar fuera de la relación a todos aquéllos individuos que contratan o emplean los servicios del trabajador, y no se encuentran dentro de la rama especificada.

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

Ahora bien, los autores citados, utilizan un calificativo diferente 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, en virtud de que estos conceptos llevan implícito el lucro como son la empresa y el empresario, mientras que otras podrían confundirse con la figura del intermediario, como lo son el empleador o dador de trabajo.

La LFT en vigor, define al patrón en su artículo 10, como :

"la persona física o moral que utiliza los -- servicios de uno o varios trabajadores."

Concepto que generaliza a todos los sujetos que utilizan los servicios de otro, independientemente de la actividad a que se dediquen, siempre y cuando ésta sea lícita.

La definición que dá la LFT, a diferencia de la primera Ley del Trabajo, otorga al trabajador la seguridad de poder exigir sus derechos, sin necesidad de que exista de por medio un contrato de trabajo, sino por el simple hecho de que se presume la prestación de servicio entre ambos.

1.3 PASANTE DE DERECHO.

Un concepto que no debemos pasar por alto, es el de pasante de Derecho, puesto que es de quien propiamente nos referimos en este trabajo.

En nuestros días la palabra pasante es utilizada para designar al estudiante universitario que realiza o desempeña cualquier actividad profesional utilizando los conocimientos adquiridos durante la carrera que esté cursando antes de obtener el grado de licenciatura correspondiente. Sus labores se llevan a cabo bajo la dirección de un profesional con experiencia, mismo que ya haya obtenido la cédula que lo acredite como titular de la licenciatura sobre la cual esté dando la responsiva.

El artículo 30 de la Ley General de Profesiones, señala que :

"La Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de -
diversas profesiones para ejercer la prác

tica respectiva por un término no mayor -
de tres años".

La autorización puede prorrogarse sólo en
casos especiales.

El estudiante universitario que haya
cumplido con los requisitos exigidos por la Ley General de
Profesiones para ser considerado pasante, mismos que
haremos mención más adelante, deberá tramitar la
autorización correspondiente ante dicha dependencia para
poder llevar a la práctica labores inherentes a la
profesión que haya cursado.

Por su parte, la Dirección aludida,
deberá dar aviso a la Secretaría de Educación Pública de
las autorizaciones que a cada caso otorgue y asimismo,
extenderá al interesado una credencial en la que precise
el tiempo de duración.

Al término de dicha autorización, ésta
quedará anulada automáticamente, salvo en los casos de
autorizaciones especiales.

Por su parte, el Reglamento de la Ley General de Profesiones, define al "Pasante", en su artículo 51:

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

Ahora bien, en el caso del estudiante de la carrera de Licenciado en Derecho, será considerado "pasante" una vez que haya concluido el tercer año, toda vez de que la misma tiene una duración de cinco años.

Cabe aclarar, que se considerará que el alumno ha concluido los tres años que exige la Ley General de Profesiones, siempre y cuando el mismo no adeude materia alguna; es decir, poniendo el ejemplo del estudiante de la carrera de Derecho, éste tendrá que acreditar mediante el historial académico que le expide la Secretaría de Asuntos Escolares al concluir cada semestre haber cursado el sexto semestre de la carrera y tener el--

cien por ciento de las materias aprobadas, ya que de lo contrario, no se podrá considerar que haya cumplido con los requisitos exigidos para tal efecto y por ende, no se le otorgará constancia alguna para ejercer las labores acordes a su licenciatura.

Los requisitos que debe satisfacer un estudiante para que le sea expedida la autorización correspondiente se señalan en el artículo 52 de la Ley General de Profesiones :

- a).- Ser alumno de un plantel profesional.

El primer requisito que señala la Ley General de Profesiones, se refiere a que el estudiante esté inscrito en fecha vigente dentro de una Facultad.

Así, por ejemplo, en el caso que nos ocupa, el alumno que esté cursando la licenciatura en Derecho, tendrá que acreditar mediante su tira de materias, o en su defecto, con el historial académico que se le haya expedido, que está latente su estancia en alguna facultad de leyes.

b).- Haber concluido los años de estudio a que se refiere el artículo 51 del citado reglamento.

Es decir, el estudiante de leyes, tendrá que haber cursado y terminado el tercer año de estudios, - lo que equivale en nuestra carrera al sexto semestre, en razón de que la duración de ésta consta de cinco años; es decir diez semestres, para que sea considerado "pasante".

c).- Ser de buena conducta.

Debiendo entender la buena conducta, como símbolo de buen comportamiento en las aulas de estudio y fuera de ellas, así como el respeto que se les debe a los profesores, compañeros y el debido cumplimiento al reglamento de su facultad.

A contrario sensu, no tener antecedentes de mala conducta dentro de la Universidad.

d).- No tener más de un año de concluidos los estudios.

El estudiante de la carrera de licenciado en Derecho que haya cubierto el cien por ciento de las ma-

terias correspondientes hasta el sexto semestre; es decir, el tercer año, a partir de ese momento, no deberá exceder más de un año en que solicite la autorización correspondiente para ser considerado "pasante", pues se -- presume que aún cuenta con los conocimientos adquiridos frescos.

- e).- Poseer la competencia necesaria, siendo presunción contraria a ella el tener un promedio inferior a siete.

El quinto de los requisitos que marca la Ley General de Profesiones, se refiere a que el estudiante de leyes, tendrá que demostrar que posee los conocimientos necesarios para desempeñar una labor bajo la orientación, supervisión y dirección de un licenciado en Derecho que ya cuente con una cédula profesional para respaldar su trabajo.

- f).- Someterse al consejo y dirección de un profesionista con cédula profesional.

El estudiante de derecho, una vez que haya cumplido con los requisitos antes mencionados, deberá por último, acreditar que desempeñará funciones de acuerdo a su carrera, bajo la orientación, supervisión y dirección de un licenciado en Derecho que ya cuente con cédula profesional.

CAPITULO II

APUNTE HISTORICO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN MEXICO.

- 2.1 El México precolombino**
- 2.2 Los años de la colonia**
- 2.3 El México Revolucionario**
- 2.4 La federalización de la legislación del trabajo**
- 2.5 La LFT de 1931**
- 2.6 La LFT de 1970**

2.1 EL MEXICO PRECOLOMBINO.

Hemos de señalar primeramente que en esta época no existía la figura del pasante, por lo que consecuentemente no existía ninguna regulación al respecto. Además no podemos hablar de disposiciones protectoras de las relaciones de trabajo.

Los pueblos aztecas, guerreros y nómadas, no pudieron establecer sus costumbres con fuerza de ley, ya que no era fija su residencia y no había identificación con la tierra, que es el principio del derecho de propiedad y por lo tanto, del trabajo de dicha propiedad.

La inmigración azteca fué de norte a sur y esta circunstancia influyó mucho en sus costumbres, pues los pueblos establecidos del norte estaban mucho más atrasados que los del sur.

En el norte, el principio social, fué la familia, que al crecer formaba una tribu. El interés se limitó a la caza y las tierras aledañas los siervos trabaja

ban en el campo.

En el sur, por el contrario, encontramos ya desarrollado el principio de la nacionalidad y el derecho de propiedad como un elemento social que hace la diferencia entre las castas.

El pueblo azteca, desarrolló ambas posturas y comenzó el orden social a crear una distinción en las labores, la del campo, la de la guerra y la artesanal, y no obstante que había distinciones sociales, no creaban esa costumbre tan fuerte que pudiéramos llegar a considerarla ley.

Se sabe que las ocupaciones a las que se dedicaban los antiguos mexicanos, satisfacían sus necesidades primarias y estaban encaminadas hacia la preservación de sus propias culturas. En la civilización maya, por ejemplo, su principal ocupación era la agricultura. Cultivaban maíz, cacao, frijol y algodón.

Estos trabajos agrícolas junto con la caza y la pesca, eran comunales y una vez que obtenían los productos los repartían por partes iguales.

Eran notables arquitectos, buenos navegantes, albañiles, canteros, alfareros, carpinteros, joyeros, tejedores de buena tela de algodón y henequén, además trabajaban el oro y el cobre que importaban, pues carecían de estos metales.

Una actividad muy estimada por ellos era el comercio. Permutaban sal, mantas y esclavos por cacao, oro, cascabeles, cuentas de piedra y conchas rojizas que para ellos estas últimas hacían las veces de moneda.

Es así, como en el México prehispánico aunque había división del trabajo, especialización del trabajo y trabajadores, no existía una verdadera reglamentación que regulara las labores desempeñadas.

Por lo tanto en este período no podemos hablar de disposiciones legales protectoras del Derecho del Trabajo.

2.2. LOS AÑOS DE LA COLONIA.

Tampoco encontramos antecedente alguno sobre el pasante de derecho en este período. Los pocos pasantes que existían, eran considerados como aprendices y en consecuencia, cuando algún pasante prestaba sus servicios a algún Abogado, carecía de remuneración alguna, debido a que se pretextaba que el objeto de prestar sus servicios era que iba a recibir una enseñanza a cambio.

Por lo anterior, consideramos oportuno referirnos a a la figura del aprendiz que se dio dentro de los llamados gremios, los cuales eran asociaciones profesionales cuyo fin consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mantenimiento de un monopolio contra terceros.

Los gremios tenían una estructura jerárquica que estaba formada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros. El deber esencial del aprendiz, consistía en aprender un oficio y obedecer a su maestro.

Hay quienes afirman que la duración del aprendizaje, era entre cuatro y seis años, (aunque se ha dicho de hasta diez años) tiempo éste al cabo del cual pasaba a la categoría de oficial o compañero, quien constituía una catego-

goría originariamente poco definida, caracterizada por haber pasado el período de aprendizaje sin llegar al grado de maestro.

Una vez que el aprendiz adquiría los conocimientos necesarios para ejercer por sí mismo el oficio, debía prestar sus servicios bajo otra categoría que era la de oficial, solo que en este caso, quedaba ya protegido por un contrato de trabajo, siendo además obligación por parte del mismo, seguir agremiado por lealtad y sin poder aspirar a llegar a ser maestro.

Esta situación, provocó que se formaran agrupaciones de oficiales o compañeros que se enfrentaron a verdaderas luchas con las agrupaciones de los maestros que buscaban privilegios para su clase, así como prolongar el período de aprendizaje con la única finalidad de explotar a aquellos aprendices a los que ya no se les podía otorgar la calidad de oficiales, pues de esta forma no les permitían ascender a dicha categoría y por ende, no les pagaban un salario ni los contrataban, situación que les permitía mantenerse en el poder.

Por otro lado, los oficiales y compañeros, utilizaron agrupaciones para combatirlos y evitar la explotación y los continuos abusos de que eran objeto los aprendices por parte de los maestros.

2.3. EL MEXICO REVOLUCIONARIO.

Después de hacer referencia al México prehispánico y colonial, haremos mención del fenómeno social de la revolución mexicana, así como de sus consecuencias en el ámbito laboral.

El movimiento armado en contra del régimen del porfiriato, se inició en forma definitiva a partir del Plan de San Luis Potosí.

Francisco I. Madero, además de introducir la reforma social, también integra el manifiesto del carácter burgués de su pensamiento al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero; la etapa difícil del porfirismo intenta agruparse en la Casa del Obrero, fundada como escuela racionalista.

El 10. de mayo de 1913, se llevó a cabo la Comisión Organizadora de la manifestación que llevó a este frente al recinto de la cámara de diputados y quedó regla-

mentada por ley la jornada de ocho horas, pero también se pidió que dictara otra ley en beneficio de los trabajadores sobre su indemnización por pago de accidentes que debían ser reconocidos obligatoriamente por los patrones y los directivos sindicales.

La labor constitucional en relación con el derecho del trabajo, comienza al ser derrotado el general Victoriano Huerta y a partir de ese momento, se empezaron a suscribir varios tratados y se determinó que el ejército contitucional se haría cargo del Distrito Federal.

Varios gobernadores emitieron decretos que tendían a una reforma laboral, como los decretos que constituyeron el salario mínimo, el que estableció la jornada de nueve horas, el que otorgó el descanso semanal, el que prohibió las tiendas de raya y el que declaró inembargables los salarios, entre otros.

En el estado de Jalisco, se creó una ley que consigna el descanso dominical, establece sanciones para los que trabajen vacaciones y días de descanso, concede la denuncia pública por violaciones a la ley.

En el estado de Veracruz, se decretó el descanso semanal, la jornada de trabajo de nueve horas, el salario podía pagarse por día, mes o semana, etc.

En el estado de Yucatán, se decretaron dos leyes, una que creó el consejo de conciliación y el tribunal del arbitraje; y la segunda, creó la ley del trabajo, sobresaliendo en estas leyes, el reconocimiento de asociaciones profesionales, el rechazo a la huelga, salvo en situaciones excepcionales, etc.

En el estado de Coahuila, se expidió una ley del trabajo promulgada por el presidente Gustavo Espinoza Mireles, destacando los beneficios de los trabajadores, la conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo.

Todas estas leyes que se expidieron en los diferentes estados, influyeron en la obra legislativa para que en el constituyente de Querétaro, se decretara la inclusión de los derechos sociales en beneficio de los trabajadores.

La reforma a la constitución de 1854, para la creación de la de 1917, fué iniciada por el Congreso -

de Querétaro. En la constitución de 1854, se establecía un procedimiento para reformar a la constitución, procedimiento que fué reformado por un decreto de reformas al Plan de Guadalupe en 1916, la cual autorizaba al Congreso Constituyente para convocar a nuevas elecciones.

El jefe de la nación, convocó a elecciones al Congreso Constituyente, la cual se iba a verificar en la ciudad de Querétaro, al comenzar las sesiones se pusieron de manifiesto dos tendencias : una que era la progresista o avanzada y la otra la conservadora.

El proyecto de reformas que se presentó, no tuvo nada nuevo, salvo la adición al artículo 50., en donde se establecía que ningún trabajo convenido, podría exceder del término de un año y sin extenderse en caso de renuncia, pérdida o menoscabo en los derechos políticos y civiles.

A pesar de los sucesos inesperados y con la postura de Carranza, fué posible que se emitiera un documento a pesar de la existencia de una ideología burguesa, pero que al fin y al cabo, constituiría un modelo de legislación social, siendo aprobada la nueva constitución el 5 de febrero de 1917.

La creación del artículo 123 dentro de la constitución mexicana, pasó a la historia por ser el primer país en incorporar derechos a los trabajadores.

El artículo 50. de la constitución, se encuentra contemplado como una garantía individual del hombre en la constitución de 1917, donde se consagra la libertad de trabajo y profesión.

Cabe aclarar que el texto original de la constitución de 1917, no regulaba esta garantía en el artículo 50, sino que se encontraba plasmada en el artículo 40. de dicha Constitución, expresando lo siguiente :

" ARTICULO 40.- a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se 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 -- 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".

2.4. FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

Con la declaración de los derechos sociales, la estructura de los trabajadores se fortaleció para beneficio del trabajo, el despertar del obrero reforzó su conciencia de clase extendiéndose a toda la República, creándose con ello sindicatos y federalizaciones, siendo fuentes de conflictos colectivos y de huelgas.

Sin embargo, los trabajadores no estaban contentos con ello, en virtud de que las leyes otorgaban tratamientos desiguales, lo cual implicaba que el principio democrático de la igualdad de los trabajadores, era una negación, aunque algunos conflictos laborales y de huelgas se habían extendido a más de dos entidades federativas, no podían intervenir ninguno de ellos, ya que sus decisiones carecían de autoridad.

Ante las múltiples dificultades que estaban surgiendo, la cámara revisora de la constitución, modificó en el año de 1929, en su introducción de declaración introduciendo una solución en donde establecía que la ley del trabajo sería unitaria, expedido por el Congreso Federal y su aplicación le correspondería a las autoridades federales y locales a través de la distribución de competencias establecidas en las propias reformas, de esta manera, se vió abierta la posibilidad de crear una Ley Federal del Trabajo, que fué resultado de un intenso proceso de elaboración.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 18 de agosto de 1931, entró en vigor la primera Ley del Trabajo, misma que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, en ella se realizaron brillantes funciones en favor del trabajador, uno de los fines para los que fué creada, fué principalmente la de otorgar protección a los trabajadores y resultó uno de los medios que más han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación al mejoramiento de las condiciones del trabajador como empleado.

En dicha ley, el único antecedente que existió acerca de la figura del pasante de derecho, lo encontramos equiparado a la figura del aprendiz, motivo por el cual las disposiciones aplicables al pasante de derecho, se regían por el contrato de aprendizaje.

La relación que existía entre un licenciado en derecho ya titulado y un pasante de derecho que prestaba sus servicios bajo la subordinación de éste, se regulaba por las mismas bases que se daban para el contrato de aprendizaje, en virtud de que la mayoría de los patrones eludían responsabilidades por medio de este contrato, desconociendo la verdadera relación de trabajo que existía entre ellos.

Constantemente los pasantes eran objeto de abusos y explotaciones por parte de sus patrones, debido a que los mismos pretextaban que por estar aprendiendo dichos pasantes la práctica de la abogacía, se les debía reconocer únicamente el carácter de aprendices y por lo tanto, la relación que existía, debería de regularse por los ordenamientos del contrato de aprendizaje.

De esta manera, el contrato de aprendizaje, quedó regulado en el título tercero de la citada ley.

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Después de las transformaciones sociales y económicas que surgieron en nuestro país posteriores a la ley de 1931, los legisladores se propusieron formular una nueva ley que respondiera adecuadamente a los constantes cambios de la vida diaria.

En virtud de lo anterior, el 10. de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fué promulgada por el Ejecutivo federal, el día 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 10. de abril de 1970.

Esta Ley, abrogó el contrato de aprendizaje, debido a los constantes abusos y explotaciones de que eran objeto los trabajadores por parte del patrón.

Ahora bien, no obstante la derogación del texto que se refería al contrato de aprendizaje, éste en la actualidad sigue siendo motivo de contratación de los pasantes de derecho en algunos trabajos donde éstos prestan sus servicios, ya que se pretexta que en razón de que van a adquirir conocimientos y práctica, se les debe seguir regulando mediante el contrato de aprendizaje, para así eludir responsabilidades mayores el patrón, como lo es la verdadera relación de trabajo que trae aparejada la prestación de servicios, en este caso, un licenciado en derecho titulado o empresa para la que van a prestar sus servicios, disfrazan la evidente relación que los une con el trabajador (pasante) diciéndole que no tiene derecho a ninguna prestación, en virtud de que está aprendiendo, ejemplo éste que resulta a todas luces falso, ya que, como se demostrará a través del capítulo siguiente, existe una verdadera relación de trabajo entre el pasante de derecho y su patrón.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PASANTE DE DERECHO

- 3.1. Jornada de trabajo**
- 3.2. Días de descanso**
- 3.3. Vacaciones**
- 3.4. Salario**
- 3.5. Participación de utilidades**
- 3.6. Aguinaldo**

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PASANTE DE DERECHO

En este capítulo consideramos oportuno hacer referencia a las condiciones de trabajo de que son víctimas los pasantes de Derecho y que, por ser a todas luces trabajadores, deberían estar reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

3.1. JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, define la jornada de trabajo como :

"el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición, ha causado grandes polémicas entre diversos autores, respecto al momento en que se inicia dicha relación de trabajo.

El Profesor Baltasar Cavazos Flores, argumenta que tal definición es incorrecta, ya que de acuerdo a ésta, la "...jornada se iniciaría desde el momento que el trabajador saliera a su casa para dirigirse a su trabajo... y la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia" (17)

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

(17) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, 7a. ed. Editorial Trillas, México, 1992, p.141

La duración de la jornada que cubre el pasante de derecho, puede ser diurna, mixta y excepcionalmente nocturna. Cabe señalar que tanto en la LFT como en la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado, - se le dá 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 ocho horas a las trece horas, situación que se presenta particularmente en empresas privadas o dependencias de gobierno, porque los bufetes inician sus actividades entre las nueve o diez de la mañana.

Es frecuente que el pasante labore más de lo pactado, sin que este esfuerzo le sea retribuido, en virtud de que su patrón le exige que, además del trabajo desempeñado durante el día, empiece a ordenar lo que se va a realizar al día siguiente, por lo que al no checar tarjeta, está 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 cubren, si no en un 100%, sí en un porcentaje inferior.

Normalmente, como los despachos jurídicos inician sus labores después de las 9:00 horas a.m., contratan a pasantes para que les laboren solo 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 de la mañana empieza a laborar de las 12 horas, terminando su jornada a las 8 de la noche si su horario es sólo por medio tiempo, y el máximo es de ocho horas, éste sería solo por cuatro horas, quedando las restantes como tiempo extraordinario, el cual, además de que no le es cubierto al pasante, se le paga solo lo concerniente a medio tiempo.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo inicia dentro de aquélla que se considera diurna y termina después de las 20 horas ésta se considera 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 lí-

mite 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 concluído 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 LFT.

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.

Ahora bien, de lo anterior, deducimos que los patrones que más explotan al pasante de Derecho, suelen ser los mismos abogados, quienes no obstante ser los que más conocen de leyes, son los primeros en incurrir en violaciones a la propia ley, y entre otras cosas, la jornada de trabajo pactada con el pasante; asimismo, tampoco le computan como tiempo efectivo de esa jornada, el que ocupa -

para sus horas de comida o descanso, ya que en múltiples ocasiones, el pasante, debido al trabajo que se le encomienda, en lugar de tomar sus horas de descanso o de alimentos, se queda a pasar un informe de lo que se vió ese u otros días en los tribunales para después enseñarlo a su jefe, siendo este tiempo muy poco reconocido por el patrón.

En cuanto a las horas extraordinarias, (arts. 67 y 680 de la LFT como ya lo señalamos, no les son cubiertas por los patrones.

De acuerdo a las opiniones médicas, las jornadas largas de trabajo envejecen al hombre y si a ésto 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 transtornos, 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 aquéllos que trabajan.

Así pues, es de vital importancia, que la jornada de trabajo que deba cumplir el pasante, sea lo más adecuado a sus necesidades, permitiéndosele 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 extraordinario, deberá serle retribuido de acuerdo a lo establecido por la ley.

3.2. DIAS DE DESCANSO.

El Artículo 69 de la LFT establece que por cada seis días de trabajo gozará de un día de descanso con goce de salario íntegro, siendo preferentemente el domingo. Es oportuno aclarar que generalmente los pasantes que laboran en este sector, gozan de dos días de descanso; es decir, trabajan solamente de lunes a viernes.

En caso de que el pasante de derecho llegase a trabajar en día domingo, deberá remunerársele con una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Además, el artículo 73 de la LFT, establece no obstante lo anterior, que el trabajador percibirá un salario doble por el servicio prestado en días de descanso.

Respecto a los días de descanso obligatorios que señala la LFT en su artículo 74, es necesario señalar que para el caso de que el pasante preste sus servicios esos días, deberá percibir también un salario doble por el servicio prestado.

Ahora bien, es necesario señalar, que el pasante normalmente labora los días que la ley otorga como obligatorios con excepción del primero de mayo, dieciseis de septiembre y veinticinco de diciembre, días éstos que generalmente no le son retribuidos de acuerdo a la ley, sino como cualquier día ordinario de trabajo.

Por otra parte, creemos necesario aclarar que también existen despachos en los que los abogados titulares de los mismos, otorgan los días de descanso obligatorio a sus pasantes, así como algunos días extras incluso, cuando se encuentran de vacaciones los tribunales, también esos días les conceden descanso a sus pasantes casos éstos que solamente son otorgados por determinados titulares de despachos privados.

A pesar de todo, tenemos conocimiento de que sí hay despachos que otorgan concesiones a sus pasantes, lamentablemente, la mayoría de los titulares de los despachos privados, siempre tratan de obtener el mayor provecho del trabajo de los pasantes que están a su servicio explotándolos al máximo y abusando de su categoría.

3.3. VACACIONES.

El profesor Mario de la Cueva, señaló que 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... (18), además de que le dá la oportunidad de convivir con su familia y hacer vida social.

(18) DE LA CUEVA, MARIO, Op. cit., p. 290.

Nuestra LFT, en su artículo 76, establece que:

" Los trabajadores que tengan más de un año - de servicios, disfrutarán de un período a-- nual de vacaciones pagadas, que en ningún - caso podrá ser inferior a seis días labora- bles y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuen- te de servicios.

Después del cuarto año, el período de vaca-- ciones, se aumentará en dos días por cada -- cinco de servicio "

El artículo anterior, transcribe con toda claridad que el mínimo de vacaciones que deberá tener cualquier trabajador, será de seis días laborables, además que deberán otorgársele estas dentro de los seis meses siguientes a partir de que dicho trabajador cumpla el año de servicios.

Por lo que respecta al pasante de derecho quien es un trabajador más, también tendrá derecho a lo establecido por el precepto mencionado durante el tiempo que conserve la categoría de pasante, en virtud de que como lo hemos mencionado, dicha categoría sólo la adquiere temporalmente, toda vez de que, una vez que adquiera su título profesional, ya no tendrá dicho carácter.

De lo anterior, podemos mencionar que el período máximo de vacaciones que pueda gozar el pasante, sea de ocho días laborables, toda vez de que se pueden presentar varias situaciones :

- a).- Si es un estudiante que no adeuda materia alguna, termina el plan de estudios durante el tiempo establecido por la -- Universidad realiza su tesis y obtiene el título respectivo, únicamente trabajará como pasante durante dos años y -- seis meses, que es el período de tiempo comprendido entre el momento en que adquiere la categoría de pasante; es decir, cuando concluye el tercer año de -

la licenciatura y aquél 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 expuestas anteriormente el pasante no se titula dentro del plazo mencionado, en muy raras ocasiones se dá el caso de que continúe por más de dos años bajo la subordinación del mismo patrón. toda vez de que una vez que ha adquirido la práctica necesaria, normalmente suele trabajar por su cuenta o en sociedad con otros compañeros de su misma categoría, lo que en este caso, sería en calidad de socio y no de trabajador.

Por lo anterior, es poco probable que se llegase a dar el caso de que un pasante de Derecho pueda llegar a tener más de ocho días laborables de vacaciones.

Ahora bien, el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, establece que :

"el trabajador tiene derecho a una prima de -
vacaciones equivalente al 25% del salario --
que percibe."

Sin embargo, la prima de vacaciones referida, solo le es proporcionada al pasante en casos especiales; es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca este derecho, ya que de no ser así, solo se le - otorgarán las vacaciones correspondientes sin la referida prima. Está por demás señalar que de cualquier forma el pasante debe gozar de esta prestación.

Por otro lado, cuando el pasante aún no ha cumplido con el año de servicios 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, situación ésta que constantemente se dá, no obstante haber una jurisprudencia al respecto, misma que se transcribe a continuación :

"VAGACIONES, 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." (19)

(19) JURISPRUDENCIA, Apéndice, 1975, 5a. parte, 4a. Sa la, Tesis 291, p. 275.

Se puede dar el caso de que el patrón le pague vacaciones al pasante con la finalidad de no verse afectado en las actividades que éste realiza, lo cual resulta atentatorio al lo dispuesto por el artículo 79, párrafo primero de la LFT, que a la letra expresa :

"las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración."

Lo anterior, por ser las vacaciones obligatorias en virtud de que resulta un medio por el cual el trabajador recupera las fuerzas perdidas en el trabajo y no obstante que le puedan llegar a ser retribuidas por el patrón a cambio de ellas, esta situación no libera al patrón de la obligación de otorgárselas, en razón de que este derecho es irrenunciable.

Otra de las obligaciones que están a cargo del patrón, es la de otorgar al trabajador una constancia en donde se especifique la antigüedad del mismo y el período de vacaciones que le corresponda, ya que, normalmente, esta situación siempre se da en forma verbal, únicamente pactando ambas partes el período de vacaciones--

en que podrá dicho pasante hacer uso de este derecho que le confiere la ley.

Ahora bien, como lo mencionamos anteriormente, el período de vacaciones, deberá hacerse dentro de los seis meses siguientes al término del año de servicios prestados; y, para el caso de que no le sean proporcionadas, tendrá un año contado a partir de la fecha en que venzan los seis meses para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el otorgamiento de esta prestación, pues de no hacerlo así, su derecho prescribirá.

Como lo hemos mencionado, algunos pasantes que laboran en despachos jurídicos privados, gozan también de estos períodos vacacionales, debido a que sus patrones al no haber actividades en los tribunales, cierran los despachos para tomar sus propias vacaciones, lo que consecuentemente también llega a disfrutar el pasante, pero esta situación, solamente llega a darse en casos verdaderamente excepcionales.

3.4. SALARIO.

Son diferentes las denominaciones que se le dan al salario, como son : sueldo, jornal, retribución. La palabra salario, proviene del latín, salarium y ésta a su vez de "sal", porque en la antigüedad era costumbre dar en pago una cantidad de sal a los servidores domésticos.

La mayoría de los tratadistas, consideran que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

Nuestra doctrina adopta 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.

La diferencia entre sueldo y salario es que la primera de ellas se refiere a la remuneración de aquellos trabajadores que se les paga en forma quincenal o mensual, mientras que la segunda es aplicada a los trabajadores pagados en intervalos o semanalmente.

El artículo 82 de la LFT, 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 trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, de biendo ser éste suficiente para satisfacer - las necesidades normales de una familia, tanto en el orden material como en el social y-cultural".

Por otra parte, el artículo 93 del mismo ordenamiento, 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 tendrá derecho a percibir un salario profesional, toda vez de que se encuentra

bajo la subordinación de otra persona, desempeñando servicios de tipo profesional, debiendo integrarse éste en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que un pasante recibe un salario, éste es en efectivo, y en la mayoría de los casos, siempre resulta inferior al salario mínimo, situación ésta que constituye una violación a los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen :

" El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

" El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo"

Cabe mencionar, que existen despachos jurídicos en donde el pasante, no obstante tener una remuneración miserable por la prestación de sus servicios, constantemente se retrase su pago, no obstante, el pasante tiene la obligación de cumplir con su trabajo e incluso, en reiteradas ocasiones, el propio pasante se ve en la necesidad de poner de su propia bolsa los gastos que se efectúan ya sea por concepto de gratificaciones que se dan en los Tribunales o algún otro gasto que se tenga que hacer para el depuramiento del juicio, ya que si por alguna causa no llega con el informe esperado el patrón se enfurece de sobremanera.

Asimismo, es oportuno mencionar, que hay gastos que eroga el pasante de su propio peculio para depurar un asunto en los tribunales y muchas de las veces a su patrón se le "olvida" reembolsarle dichas cantidades.

Por lo que se refiere a la forma de pago, generalmente las partes establecen que será en forma quincenal, sin embargo, en algunos casos, el patrón retarda su salario al pasante varios días después de la quincena, si no es que se le llegan a juntar dos quincenas para que le sea pagado su salario, con el pretexto del patrón de que en esa quincena no recibió dinero el despacho o que tuvo que hacer algunos pagos personales y que por esa razón les pide lo espe

ren algunos días para cubrirles su salario. Sea cierto o no lo que argumenta el titular del despacho, vienen a ser razones muy personales, pues sea la causa que fuere, el pasante debe recibir su salario en la fecha estipulada en la ley y al no ser así, constituye una violación a lo dispuesto por los artículos 106 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen :

" Art. 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley."

" ART. 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación."

Por lo expuesto anteriormente, creemos necesario que la legislación laboral considere al pasante como trabajador con el objeto de que pueda contar cuando menos con un salario mínimo general en el momento en que empiece a prestar sus servicios bajo la subordinación de su patrón.

Asimismo, que la remuneración que se le otorgue al pasante, esté integrada tanto por pagos en efectivo, como por prestaciones en especie. Así, dentro de los primeros, se encontrarán las gratificaciones, la cuota diaria, primas, comisiones, etc., a que tenga derecho por motivo de su trabajo.

Por otro lado, creemos necesario que el pasante cuente de manera puntual con el salario que percibe, con el fin de que pueda disponer de él libremente y poder cubrir sus necesidades personales y asimismo, también deberá contar con las normas protectoras y privilegios que otorga la LFT a todo trabajador sobre su retribución.

De lo anterior, cabe mencionar que existen ciertas empresas en las cuales el pasante cuenta con estas normas y privilegios que otorga la ley a los trabajadores.

3.5 PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La Constitución Mexicana, 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.

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." (20)

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.

En materia laboral, se entiende como empresa a: 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.

(20) BREMAUNTZ, citado por CAVAZOS FLORES, Baltazar, 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 encargadas 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" (21).

Dicho porcentaje debe ser único para toda la república a fin de que no se viole el principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores.

La Comisión Nacional, en una de sus resoluciones publicadas en el Diario Oficial de fecha 4 de marzo de 1985, estableció 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 aquéllos, 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.

El porcentaje mencionado, 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 acuerdo a lo señalado por los artículos 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 de

recho.

De acuerdo al artículo 125 de la LFT, 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 participaciones que recibieron cuando les entregan éstas, siendo muy inferior a la que debieron percibir en forma efectiva.

El reparto de utilidades, deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, dividiéndose ésta en dos partes iguales, la primera de ellas, se le otorgará 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.

Estos supuestos no se cumplen, ya que generalmente todos los trabajadores perciben 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.

Es necesario aclarar que en la actualidad, algunas empresas no otorgan utilidades a sus empleados, o éstas son mínimas, ya que las mismas argumentan 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 solo se viole su derecho de participar en las utilidades al pasante, sino a todos aquéllos trabajadores que laboran en el mismo centro que él.

Cuando el pasante de Derecho se encuentra bajo la subordinación de un 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 el monto de su participación no podrá exceder de un mes de salario.

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

Estos supuestos no se dan en la realidad, debido a que el abogado siempre argumenta frente a sus empleados que no cuenta con capital y que casi no se obtuvieron ganancias durante el año, aunque esto sea falso, ya que todo licenciado en Derecho no acostumbra repartir beneficios que está obteniendo gracias a aquéllos 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 quiénes quedan --

exceptuados 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.

3.6 AGUINALDO.

De acuerdo a nuestras costumbres en las fiestas decembrinas, el aguinaldo viene a ser un estímulo en favor de cualquier trabajador para sufragar los gastos de estas festividades que ya son tradicionales en nuestro país.

El aguinaldo, está regulado por el artículo 87 de la LFT, mismo que expresa que :

"los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del --veinte de diciembre, equivalente a quince --días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servi--cios, independientemente de que se encuen--tren o no en la fecha de liquidación del a--guinaldo, tendrán derecho a que se les pa--gue la parte proporcional del mismo, confor--me al tiempo que hubiere trabajado, cual---quiera que fuere éste."

En el caso del pasante de Derecho, deberán pagársele los quince días de salario que establece el precepto invocado, siendo necesario que por lo menos tenga un año de prestar sus servicios.

Los pasantes de Derecho, cuando llegan a recibir aguinaldo, éste lo reciben generalmente desde la fecha indicada por la LFT, toda vez que, sus patrones piden a los clientes que con anticipación les lleven las iguales mensuales u honorarios pendientes sobre los asuntos que encomendaron al despacho para poder cubrirle a sus pasantes dicho aguinaldo.

Ahora bien, cuando el pasante de derecho deja de prestar sus servicios antes de cumplir el año de servicios, generalmente no se le cubre la parte proporcional de aguinaldo que le corresponde, a no ser que haya prestado sus servicios mediante la celebración de un contrato de trabajo, lo que en la actualidad muy raras veces se llega a dar.

En virtud de lo anterior, creemos justo que, independientemente de que el pasante de derecho se encuentre o no prestando sus servicios en el momento de la liquidación del aguinaldo, éste debe percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo durante el cual estuvo prestando sus servicios.

Por último, cabe mencionar que no es requisito que el pasante cuente con un contrato de trabajo previo para que le sea entregado su aguinaldo, sino que basta la sola existencia de la relación de trabajo que tuvo con el patrón para que le sea entregado su respectivo aguinaldo como a cualquier trabajador.

CAPITULO IV

EL PASANTE DE DERECHO EN LA REALIDAD MEXICANA

- 4.1 El pasante de Derecho, trabajador, no aprendiz**
- 4.2 El otorgamiento de un salario mínimo profesional**
- 4.3 Proyecto de contrato individual de trabajo para el pasante de Derecho.**

4.1 EL PASANTE DE DERECHO, TRABAJADOR, NO APRENDIZ.

Después de haber señalado las condiciones de trabajo que por desgracia sufren la mayoría de los pasantes de nuestra profesión, valgan en este momento, exponer las consideraciones que a título personal manifestamos con el propósito de que estos trabajadores queden protegidos por las leyes laborales mexicanas.

Tomando en cuenta que un trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, podemos señalar que el pasante de Derecho es un trabajador. La anterior afirmación la hacemos con base a que :

- a) Es una persona física que cuenta con capacidad legal para formar una relación de trabajo.

b) Presta sus servicios personales.

c) El servicio prestado lo realiza bajo la -
subordinación, elemento éste que establece la diferencia entre una relación común y una relación de trabajo.

No obstante, el pasante de Derecho es un trabajador sui géneris, ya que se requiere para su desempeño que éste se encuentre cursando la licenciatura en Derecho, o bien, que a pesar de que ya ha concluido la carrera, aún no haya obtenido el título correspondiente.

Además, es de tomarse en cuenta que la mayoría de los estudiantes no cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones para poder desempeñar la función de pasante, toda vez de que sus patrones no les exigen como requisito para ingresar a trabajar el que cuenten con su carte de pasantes y en conse

consecuencia, la mayoría de ellos omiten la tramitación de la misma. La excepción a lo anterior, sería para el caso de que aquéllos que laboran de manera independiente, en donde es usual que sí tramiten la carta de pasante respectiva.

Consideramos que la categoría de trabajador, abarcaría también a todos aquellos estudiantes de la licenciatura en Derecho que aunque todavía no cubren el 70% de créditos que exige la Ley General de Profesiones, trabajan como pasantes, ya que el hecho de que un estudiante de Derecho aún no cubra el porcentaje exigido en esta ley, no significa que no se les pueda dar la categoría de trabajador.

Las labores que desarrolla este tipo de estudiantes de Derecho, son las mismas que lleva a cabo un pasante que se encuentra dentro de los supuestos que marca el retrocitado ordenamiento legal.

Por la razón expuesta, no podemos excluírlos, en virtud de que también son trabajadores. De lo contrario estarían en desventaja todos aquéllos estudiantes que prestaran sus servicios, pero que aún no cubrieran el 70% de créditos requeridos.

Como lo hemos apuntado, la mayoría de los abogados que fungen como patronos en despachos jurídicos particulares se niegan a reconocer que el pasante de Derecho es un trabajador, argumentando que simplemente tiene el carácter de aprendiz, toda vez de que va a aprender y por lo tanto, no tiene derecho a contraprestación alguna a cambio de su trabajo.

Lo anterior, consideramos que es totalmente falso, ya que, en primer lugar, el estudiante de leyes, aunque carece de práctica, sí tiene conocimientos básicos generales sobre la carrera que está cursando y sobre la cual va a desempeñar funciones, no así el aprendiz, quien no cuenta con conocimiento alguno sobre las labores que va-

a desempeñar y al que sí hay que proporcionarle la enseñanza necesaria para llevar a cabo sus funciones. Y por otra parte, lo más importante es el hecho de que presta un servicio personal y subordinado.

A mayor abundamiento, el pasante de Derecho al empezar a trabajar, pretende obtener práctica sobre su profesión, la que a fin de cuentas, adquiere por sí solo, toda vez de que su patrón una vez que lo contrata, en muchas ocasiones se concreta a ordenarle lo que va a tener que hacer sin preocuparse por explicarle al pasante cómo se hace una demanda, una contestación de demanda o algún determinado escrito.

Es conocido que hay abogados que ni siquiera le indican cómo llegar a los tribunales y pedir un expediente o asentar lo que en el litigio llamamos una razón para recoger determinados documentos, copias certificadas, etc., detalles éstos al parecer insignificantes, pero que en la realidad resulta verídico -

que a fin de cuentas el pasante termina aprendiendo por sí mismo. Valga señalar que existen sus honrosas excepciones.

Contrario a lo anterior, la función del aprendiz no es sólo buscar práctica como en el caso del pasante, sino un beneficio o profesión lo cual puede obtener a través de enseñanza y práctica sobre la misma.

Por otro lado, cuando se reguló el aprendizaje, se pretendía que el muchacho obtuviera los conocimientos dentro de la jornada de trabajo, la que se dividía en dos etapas : en la primera de ellas, el maestro o patrón, le trasmitía el arte del oficio y en la segunda, llevaba a la práctica lo aprendido y en la cual el alumno prestaba en forma efectiva sus servicios dándole el patrón, a cambio de ésto, vestido y alimento así como protección, 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 y subordinado. Además no media entre el patrón y trabajador ningún ambiente familiar ni protección alguna, sino al contrario, éste en ocasiones llega a ser objeto de maltratos por parte del patrón recibiendo como pago una retribución que en la mayoría de los casos es inferior al salario mínimo.

Creemos oportuno mencionar que el contrato de aprendizaje fué creado para disfrazar verdaderas relaciones de trabajo que se daban entre el supuesto aprendiz y el patrón, llegando a ser víctima 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 jurídi-

ca.

Ahora bien, resulta imposible que el supuesto anterior pueda darse con la figura del pasante de Derecho, toda vez de que si bien es cierto que tiene necesidad de trabajar, también lo es que no es un menor, lo que viene a colocarlo fuera del aprendizaje, ya que como se mencionó, éste fué creado para regular la actividad del aprendiz.

Por lo tanto, no se puede tratar de catalogar al pasante como aprendiz ni aplicársele unas normas jurídicas que fueron eliminadas de la legislación laboral por resultar una verdadera explotación por parte de los patrones.

Es inconcebible que en nuestros días, todavía existan personas en especial los propios abogados que fungen como patrones, que todavía pretendan utilizar el contrato de aprendizaje en perjuicio de los pasantes de De-

recho, que como lo manifestamos anteriormente, resulta ser un trabajador más.

En tal virtud, consideramos que no se puede confundir a la figura del pasante de Derecho con la del aprendiz, toda vez de que cada una de ellas tienen como base de su nacimiento supuestos totalmente diferentes.

Proponemos que el pasante de Derecho al momento de ser aceptado en algún despacho firme un contrato de trabajo que en su oportunidad mencionaremos con todos sus elementos.

4.2 EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

Como lo hemos señalado en el capítulo anterior, la mayoría de los pasantes que trabajan perciben un salario inferior al mínimo establecido por la ley, situación ésta violatoria de los artículos 84 y 85 de la LFT.

Situación muy frecuente ya que los pasantes son aceptados para trabajar bajo el pretexto de que, en virtud de que van a adquirir práctica sobre su carrera, sólo tienen derecho a una ayuda económica por parte del patrón, ayuda ésta que en ocasiones resulta útil sólo para sufragar los gastos de transporte.

Por otro lado, también se da el caso de que muchos patrones, en especial los propios abogados titulares de algún despacho, ofrecen trabajo a los pasantes de cualquier universidad prometiéndoles a cambio únicamente asesoría y práctica dentro de su despacho, pero sin otorgarles ninguna remuneración.

Aún más, existen despachos en donde ya sea que el pasante tenga un bajo salario o ninguno, todavía se llega a dar el caso de que en muchas ocasiones el propio pasante tiene que pagar de su salario el transporte que utiliza para llevar a cabo el trabajo que le fué encomendado por su patrón y asimismo, de su propio salario o de su propio peculio, llega a aportar dinero para hacer gratificaciones al personal de los juzgados, todo ello con el fin de que los asuntos que se encuentre litigando tengan una mayor celeridad en concluirse.

Cabe hacer mención, que en la mayoría de los casos, las cantidades que eroga el pasante, no le son reembolsadas por su patrón, lo que trae como consecuencia que este no pueda disponer libremente de su salario, situación que resulta contraria a derecho, toda vez de que al darse esta situación, está cediendo su remuneración al patrón.

Por otro lado, otro problema al que se enfrenta el pasante con respecto al salario que percibe, es la forma en que se lo pagan, ya que, en reiteradas ocasiones, se ve impedido de contar con su salario de manera quincenal como es costumbre, pues se llega a dar el caso de que le retarden en pagar su salario hasta quince días más, por lo que a veces se le llega a juntar hasta dos quincenas para que

el patrón pueda cumplir con esta obligación.

Por las razones expuestas, igualmente consideramos necesario que se regule en nuestra Ley laboral que el pasante de Derecho pueda contar por lo menos con un salario mínimo profesional en el momento en que empiece a prestar sus servicios bajo la subordinación de un patrón.

4.3. PROYECTO DE UN CONTRATO SUI GENERIS PARA LOS PASANTES DE DERECHO.

Como la mayoría de estos trabajadores carecen de un contrato de trabajo, ya que los patronos, abogados conocedores de las leyes, tratan de evadir responsabilidades, consideramos necesario que en la legislación mexicana se lleve a la práctica lo ya hecho por otros países, concretamente en España, en donde surgieron en el año de 1976 los contratos de formación y de prácticas.

Dichos contratos tienen como objetivo facilitar el tránsito entre la preparación académica y profesional y la práctica real del trabajo.

El contrato de trabajo para la formación:

" es aquél por el cual el trabajador se obliga, sumultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo" (22).

Es requisito que el joven sea mayor de 16 y menor de 20 años; la duración de la relación será la que acuerden las partes entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años.

(22) SUAREZ, González, "TRABAJO EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION", QUESTIONES LABORALES, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1988, p.p. 163-164.

La finalidad de este tipo de contratos es la adquisición de conocimientos teórico prácticos que permitan - desempeñar un puesto de trabajo. El tiempo global dedicado a la enseñanza no puede ser inferior a un cuarto ni superior a un medio de la jornada de trabajo; puede concertarse o alternarse con el trabajo en la empresa.

Los planes y programas son dirigidos por un instituto donde se toman en cuenta las exigencias empresariales y sindicales más representativas. También existe la alternativa de que sea en la propia empresa donde se lleve a cabo la enseñanza o a través de centros autorizados.

El pago se otorga por las horas trabajadas establecidas en el contrato o en el contrato colectivo correspondiente, sin que sea inferior al mínimo profesional que corresponda en proporción a la jornada trabajada.

Es una variante al trabajo de tiempo parcial-

donde se pagan las horas trabajadas pero con un complemento de enseñanza de un arte u oficio o una proporción técnica.

Al finalizar, se daría al capacitado una constancia de la enseñanza recibida donde figurarían la duración y la formación adquirida.

El contrato de trabajo en prácticas español:

"es el contrato 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" (23).

El trabajo a desempeñar deberá ser adecuado a la finalidad de la práctica profesional del trabajador, a efecto de perfeccionar sus conocimientos.

El contrato sólo se puede celebrar dentro de los 4 años siguientes a la titulación, previendo que en el caso de inmigrantes titulados, el plazo corre a la fecha de la convalidación.

Por otro lado, el cumplimiento del servicio militar o la prestación del servicio social sustitutoria del mismo irrumpe el cómputo de los cuatro años.

La retribución corresponderá a la establecida en el contrato individual o en el contrato colectivo, sin que pueda ser inferior al salario profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Al término del contrato se le expedirá un cer

tificado de prácticas donde conste la duración, características, rotación y el grado de práctica alcanzada.

Por lo señalado con anterioridad, creemos que bien podría adecuarse este tipo de contrato y establecerse en México un contrato sui generis para los pasantes de Derecho que prestan sus servicios en despachos jurídicos al que podríamos denominar : "CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL".

De tal manera que este contrato sería aquél que celebren los pasantes de Derecho; es decir, aquéllos que han cubierto los créditos exigidos por la Ley General de Profesiones y los titulares de los despachos jurídicos para la prestación de un trabajo retribuido, que al mismo tiempo permita al trabajador aplicar y perfeccioner los conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios y le facilite su práctica profesional.

Ahora bien, no podrán celebrar este tipo de contrato aquellas personas que prestan sus servicios en despa

chos jurídicos y que aún no alcanzan el 70% de los créditos indispensables para ser considerados pasantes, pero no por ello, dejan de ser trabajadores, y por lo tanto, creemos que a ellos se les deben aplicar todas las normas protectoras establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como cualquier trabajador en general.

Tomando en consideración la experiencia española y las disposiciones laborales mexicanas, en el CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL propuesto, se estipularían las condiciones de trabajo de los pasantes de Derecho, conteniendo los siguientes aspectos :

- 1) Los datos generales de los contratantes :
nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio. En el caso del trabajador, deberá especificarse su calidad de pasante.

2) La relación de trabajo será por tiempo de terminado, sujeto a una condición suspensiva. Esto es, concluirá sus efectos cuando el estudiante de Derecho cubra el total de los créditos exigidos en el plan de estudios correspondiente y obtenga el título de licenciado en Derecho. Este contrato únicamente podrá firmarse dentro de los cuatro años siguientes a la obtención del 70% de los créditos requeridos.

Después de este término se disolverá la -- relación de trabajo y será el acuerdo entre el patrón y el trabajador el que marque la pauta para seguir prestando sus servicios pero ya no como pasante, sino como un trabajador profesionalista o en el mejor de los casos, como socio.

3) Las actividades que el pasante realizará en el despacho jurídico : acudir a los --

Tribunales, realizar demandas, contesta--
ción de demandas, amparos, gestionar ob--
tención de documentos, etc.

- 4) La jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, ya sea diurna o mixta con el propósito de que el pasante tenga la oportunidad de concluir sus estudios o su tesis profesional.
- 5) En caso de laborar horas extras, éstas deben ser retribuidas en los términos de -- los artículos 66, 67 y 68 de la LFT.
- 6) El monto del salario le corresponderá al pasante de Derecho, mismo que deberá ser salario mínimo profesional fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- 7) El día de pago será los días 15 y de cada

mes o un día antes si esa fecha es inhábil.

- 8) Los días de descanso serán los sábados y domingos. Lo anterior, debido a que las labores que desempeña el pasante de Derecho normalmente se realizan en los Tribunales y los mismos dejan de laborar los fines de semana.
- 9) Los períodos vacacionales serán otorgados conforme a lo dispuesto en los artículos 76 a 81 de la LFT.
- 10) Un aguinaldo conforme al artículo 87 de la LFT; es decir, equivalente a 15 días de salario por lo menos y pagarse antes del día 20 de diciembre.

En el caso de que no hayan cumplido un a-

flo de servicios, independientemente de --
que se encuentren laborando o no en la fe-
cha de liquidación del aguinaldo, tendrán
derecho a que se les pague la parte pro--
porcional del mismo.

- 11) Demás prestaciones que acuerden las par--
tes.

Por lo específico de las actividades
realizadas por los pasantes, consideramos que bien podría
crearse en la LFT un capítulo especial para este tipo de
trabajadores dentro del apartado de trabajos especiales.
Aplicándose las disposiciones protectoras en lo general y
las del capítulo en lo particular.

C O N C L U S I O N E S

- 1 En la actualidad la palabra pasante es utilizada para designar al estudiante universitario que desempeña alguna actividad profesional con base a los conocimientos adquiridos durante la carrera antes de obtener el grado de licenciatura.
- 2 El Reglamento de la Ley General de Profesiones, define al pasante como: el estudiante que ha concluido el primer año en la carrera en las de dos; el segundo en las de tres y cuatro años y el tercero en las de mayor duración.
- 3 Pasante de Derecho es todo estudiante de la carrera de Licenciado en Derecho que ha concluido el 70% de sus créditos y que presta sus servicios relacionados con el ejercicio de la profesión jurídica, bajo la subordinación de uno o varios abogados, a cambio de un salario.
- 4 El pasante de Derecho es un auténtico trabajador porque presta servicios personales y subordinados a una persona física o moral por lo tanto tiene derecho a que se le otorguen todas las prestaciones legales.

- 5 Las condiciones de trabajo del pasante de Derecho en México son por demás lamentables : la jornada de trabajo que desempeñan es superior al máximo de ocho horas establecido por la LFT; en muchas ocasiones no reciben remuneración alguna y cuando la llegan a obtener ésta es inferior al mínimo general; no participan en las utilidades de las empresas, no gozan de vacaciones ni reciben aguinaldo. En General, podemos afirmar que no son objeto de los beneficios establecidos en la LFT, por la actitud egoísta de los patrones que no los consideran trabajadores.

- 6 Debe obligarse al abogado titular de todo despacho jurídico que utilice los servicios de pasantes de Derecho, a firmar un contrato que hemos denominado CONTRATO DE PRÁCTICA PROFESIONAL.

- 7 El contrato de práctica profesional será aquél que celebren los pasantes de Derecho; y los titulares de los despachos jurídicos para la prestación de un trabajo retribuido, que al mismo tiempo permita al trabajador aplicar y perfeccionar los conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios y le facilite su práctica profesional.

- 8 No podrán celebrar contrato de práctica profesional aquellas personas que prestan sus servicios en despachos jurídicos y que aún no alcanzan el 70% de los créditos indispensables para ser considerados pasantes. A este tipo de trabajadores, se les deben aplicar todas las normas protectoras establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como cualquier trabajador en general.

- 9 El contrato de práctica profesional deberá especificar -- las condiciones de trabajo de los pasantes de Derecho tales como : duración del contrato, actividades a realizar, jornada, salario, días de descanso, vacaciones, aguinaldo reparto de utilidades.

- 10 Debe establecerse que el contrato de trabajo será por --- tiempo determinado, sujeto a una condición suspensiva, es to es, concluirá sus efectos cuando el estudiante de Dere cho cubra el total de los créditos exigidos en el plan de estudios correspondiente y obtenga el título de licenciado en Derecho. Este contrato únicamente podrá firmarse -- dentro de los cuatro años siguientes a la obtención del - 70% de los créditos requeridos. Después de este término - se disolverá la relación de trabajo y será el acuerdo entre el patrón y el trabajador el que marque la pauta para

seguir prestando sus servicios pero ya no como pasante, sino como un trabajador profesionalista o en el mejor de los casos, como socio.

- 11 La jornada de trabajo que deberá cubrir el pasante al prestar sus servicios en un despacho, deberá ser máximo de seis horas con el objeto de permitirle poder continuar con sus estudios o concluir la tesis que se encuentre elaborando para su titulación.
- 12 Consideramos necesario que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, establezca un salario mínimo profesional para este tipo de trabajadores.
- 13 Considerando que la actividad que desarrolla cualquier pasante es de tipo profesional, toda vez de que se requiere cubrir ciertos requisitos como son el estar cursando una carrera universitaria, así como haber obtenido cierta preparación en la misma, proponemos que el trabajo del pasante se encuentre regulado dentro del apartado de trabajos especiales, estableciéndose dentro de éste las características propias del trabajo, así como las condiciones en que se daría el mismo. Las disposiciones de la LFT, se aplicarían en lo general y las del capítulo especial, en lo particular.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4a. edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
- 2.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, - Editorial Harla, México, 1985.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen I, Editorial Trillas, México, 1984.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 5a. edición, Editorial Trillas, México, 1986.
- 6.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Editorial-Porrúa, S.A., México 1985.
- 7.- DAVALOS MORALES, José y et. al., Questiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Editorial - U.N.A.M., México, 1988.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 9.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II,- 2a. edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1977.
- 10.- DE LA GUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

- 11.- DEVALI, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial la Ley, Buenos Aires, 1964.
- 12.- FERNANDEZ MICHEL TORENA, Javier. Derecho del Trabajo, - Editorial Euramérica, España, 1973.
- 13.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo, 4a. - edición, Editorial Temis, Bogotá, 1976.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 11a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 15.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, 12a. edición, Editorial Instituto - de Estudios Jurídicos, Madrid, 1977.
- 16.- HUECK, Alfred y et. al. Compendio del Derecho del Trabajo, (Miguel Rodríguez Pinero y otro), Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
- 17.- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial - Edier, Argentina, 1948.
- 18.- SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial Limusa, México, 1985.
- 19.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México --- 1808-1982, 15a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1987.
- 20.- 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 Investiga--
ciones Jurídicas, México, 1992.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada y Concordada por Al--
berto Trueba Urbina, et. al., 57a. edición, Editorial Po
rrúa, S.A., México, 1988.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previ--
sión Social, 9a. edición, México, 1992.
4. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, Comentarios
y jurisprudencia por Alberto Trueba Urbina, et. al., 23a
edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
5. LEY GENERAL DE PROFESIONES, Editorial Pac., México, 1989

O T R A S F U E N T E S.

1. DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA, To
mo II, Editorial Temis, Bogotá, 1977.
2. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo III, Editorial ----
U.N.A.M., México, 1983.
3. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Editorial Instituto de In
vestigaciones Jurídicas, 5a. edición, México, 1992.
4. ENCICLOPEDIA JURIDICA, Tomo I, Editorial Omeba, Buenos -
Aires, 1974.
5. ENCICLOPEDIA JURIDICA, Tomo VIII, Editorial Omeba, Bue--
nos Aires, 1968.