

570
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR
AL 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 :
MORENO CORDOVA FRANCISCO

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

EXAMENES PROFESIONALES

1994



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.

A Dios, por todas las bendiciones
que me ha dado a través de mi vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por haberme permitido ser uno de sus estudiantes.

A mis Padres

Martha Bricia y Francisco, por todo el apoyo, cariño y comprensión que me han brindado siempre, porque sin su ejemplo, no sería lo que ahora soy.

A mis hermanos

Martha Bricia, Gabriela Eugenia y José Francisco que han sido parte importante en mi vida.

Un agradecimiento muy especial a la Lic. Martha Rodriguez Ortiz, mi asesora y amiga, por su apoyo y orientación para la realización de este Trabajo.

A mis compañeros y amigos

Alberto Zapico E.

Yanira Dávila O.

Carlos Zapico E.

Gustavo Carbajal L.

Anuar Abolhosen C.

Ulises Verduzco O.

Eduardo Jastrow B.

Jorge Quesadas

Igor Herrera

Gino G. Leyva W.

Margarita del Real S.

José Luis Cruz B.

Gabriel G. Leyva W.

Jorge Cruz B.

Arturo Huerta P.

Adolfo Karam B.

Juan Sánchez M.

LA OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR
AL PASANTE DE DERECHO

I N D I C E

Introducción.....	3
Capítulo 1.- Marco Conceptual.....	5
1.1 Trabajo.....	5
1.2 Trabajador.....	9
1.3 Patrón.....	12
1.4 Pasante de Derecho.....	14
1.5 Relación de Trabajo.....	15
1.6 Capacitación y adiestramiento.....	21
Capítulo 2.- Marco Histórico de Capacitación y Adiestramiento.....	32
2.1 Epoca Colonial.....	32
2.2 Epoca de Independencia.....	36
2.3 Epoca de la Revolución.....	38

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	40
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	44
Capítulo 3.- Condiciones de Trabajo.....	53
3.1 Jornada.....	53
3.2 Salario.....	60
3.3 Vacaciones.....	67
3.4 Días de Descanso.....	73
3.5 Aguinaldo.....	78
3.6 Seguridad Social.....	79
Capítulo 4.- Capacitación y Adiestramiento de los pasantes de Derecho.....	91
4.1 Obligaciones del Patrón.....	91
4.2 Obligaciones del Trabajador.....	104
4.3 Obligaciones específicas de Capacitar y Adiestrar...	106
Conclusiones.....	115
Bibliografía.....	117

INTRODUCCION

A través de los años, se ha hecho costumbre que los pasantes de derecho que prestan sus servicios en algún despacho ya sea particular ó publico, no sean remunerados como se debe, ó en algunos otros casos llegan a ser explotados por los titulares que los contratan.

Uno de los principales problemas que enfrentan los pasantes es que son confundidos por el titular del despacho bajo la figura del aprendiz.

Por esta razón, el presente trabajo pretende demostrar que la relación entre un pasante y el titular no es sino la de un trabajador y un patrón. Por lo cual este tiene las mismas obligaciones con el pasante, como si fuera cualquier trabajador.

Aunque en la mayoría de los casos, como lo veremos más adelante, los pasantes son los más desprotegidos por la ley. Esto es debido al poco tiempo en que se desempeñan como tal, por lo que no tienen los mismos derechos que la mayoría de los trabajadores.

El confundir a los pasantes con el aprendiz, no es nuevo, es un error que viene de muchos años atrás. En muchas ocasiones los patronos adoptan esta posición, porque es lo más conveniente para sus intereses personales, sin importarle el bienestar de su trabajador, y a veces, la misma ley Federal del Trabajo.

Desde épocas pasadas, el aprendizaje era muy utilizado, pero se prestaba a que fuera un instrumento de explotación, debido a la mala regulación que se hacía del mismo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contemplaba todavía el aprendizaje, pero a partir de la de 1970 se derogó. A pesar de esto, en la actualidad en muchos despachos se sigue utilizando bajo las mismas condiciones.

La mayoría de los patrones, al contratar al pasante, lo primero que le indican es, que no van a trabajar, sino que van a aprender y que además van a recibir un salario por esto.

Nada más lejos de la realidad, puesto que generalmente nunca firman un contrato que les otorgue los derechos que indica la Ley Federal del Trabajo como trabajadores que son. Pues aunque estén aprendiendo, si trabajan para el patrón, que muchas veces les ordena que realicen trabajos personales y en horarios fuera del normal, recibiendo la misma remuneración por esto.

Esta investigación pretende demostrar la problemática de los pasantes de Derecho al laborar en algún despacho, así como proponer algunas soluciones.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL.

1.1 TRABAJO.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir. (1)

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la reproducción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en el Art. 8o. dice: Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. (2)

Néstor de Buen dice que el trabajo supone una actividad humana - no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina - que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad- es difícil por otra parte, suponer una total inactividad- ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa, estará constituido por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio. (3)

Guillermo Camacho Henríquez en su libro nos habla de la noción física, fisiológica, económica y filosófica acerca del trabajo

- a) Noción física.- Para la física, el trabajo tiene un sentido mecánico y consiste en la acción de toda fuerza capaz de modificar el mundo exterior o material. En este sentido puede hablarse indistintamente del trabajo de los animales, las máquinas, las fuerzas de la naturaleza o el mismo trabajo del hombre.
- b) Noción fisiológica.- Enfocado el trabajo por el aspecto fisiológico sólo aparece cuando se observa el funcionamiento de un organismo vivo y por él deberá entenderse " el que se cumple por efecto de la múltiple transformación de las distintas formas de energía en el interior de nuestros tejidos, tanto en el periodo de su marcada actividad funcional como el de relativo reposo". En oposición al trabajo en sentido físico que puede desarrollar un organismo vivo, que es trabajo externo, el trabajo en sentido fisiológico puede considerarse como interno.
- c) Noción económica.- El trabajo es estudiado igualmente por la ciencia de la economía y en tal sentido " se entiende por trabajo la actividad consistente del ser humano encamina a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre".
- d) Noción filosófica.- Aquí el autor menciona algunas corrientes filosóficas entre las que podemos mencionar: Los antiguos hebreos consideraron el trabajo como una maldición divina, como un castigo para el pecado original.

Los griegos tenían una concepción semejante a la hebrea. Decían que el trabajo es sinónimo de pena y dolor. Homero nos explica cómo los dioses movidos por su odio hacia los humanos, los obligaron a trabajar.

Los romanos tampoco tuvieron elevados conceptos acerca del trabajo material o servil, salvo el de las labores agrícolas.

El cristianismo irrumpe en el mundo antiguo y cambia con su filosofía los antiguos conceptos. Una nueva manera de opinar acerca del trabajo manual es su primera conquista. Jesús, el fundador, es durante toda su vida un sencillo trabajador, y sus primeros discípulos y futuros jefes de la iglesia, trabajadores materiales, rudos e incultos.

En la Edad Media, afirma Santo Tomás que el trabajo es la sola fuente legítima de la propiedad y la ganancia. En la Edad moderna con el surgimiento del Capitalismo se forma una teoría materialista de los medios burgueses acerca del trabajo, expresada por la "escuela económica liberal", que considera la actividad laboral como una simple mercancía, sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Y como reacción contra lo anterior surgen las corrientes socialistas, representadas especialmente por el marxismo que tiene un alto concepto acerca del trabajo mediante la cual realiza su finalidad de humanizar la naturaleza. Para Marx obrando sobre la naturaleza que está fuera del hombre, se transforma también su propia naturaleza.(4)

Alonso García dice: El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confirma un valor, del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad.

El trabajo según el mismo autor tiene diversos aspectos:

- 1.- Humanamente.- El trabajo para el Derecho, importa sólo como expresión de un quehacer del hombre. Se diferencia del esfuerzo irracional de los animales y de la energía mecánica de la máquina.
- 2.- Socialmente. - El trabajo constituye un medio que facilita la relación entre los hombres: bien a título individual; bien como vehículo de acercamiento entre los mismos.
- 3.- En el orden económico, es un factor de la producción que adquiere su máximo valor en la medida en que satisface determinadas necesidades y es fuente de bienes y servicios. Su característica esencial, en este sentido, es la utilidad.

- 4.- En el plano jurídico, el trabajo adquiere una dimensión específica, nacida de su condición de actividad susceptible de ser regulada por el Derecho. Para Alonso García el concepto jurídico del trabajo exige una delimitación que ha de trazarse precisamente en base a cuantos supuestos contribuyen a determinar lo que el trabajo es como objeto del Derecho.

Desde el plano que mira a lo que se puede denominar "criterios delimitativos", las categorías a señalar pueden resumirse en el siguiente orden:

- a) Trabajo productivo y trabajo no productivo, entendiéndose que el primero es susceptible de satisfacer una necesidad de otro en tanto que el segundo es el que se dirige a la simple distracción, al entretenimiento propio; en otras palabras, el primero crea utilidad, no así el segundo;
- b) Trabajo manual y trabajo intelectual, distinción referida únicamente al predominio de las potencias que intervienen en la realización de la actividad, y cuya significación diferencial si tuvo interés en momentos históricos determinados, lo ha ido perdiendo posteriormente, hasta el punto de que en la actualidad carece de todo valor a efectos de servir como criterio jurídico de separación;
- c) Trabajo libre y trabajo forzoso, diferenciación que encierra un valor importante; y cuyo criterio distintivo podemos radicar en que la atribución de los frutos de otra persona, deriva de un acto voluntario para el primero, en tanto que esa atribución proviene de actos o relaciones ajenos a la voluntad, para el último;
- d) Trabajo subordinado y trabajo independiente, cuyos conceptos, en su respectivo significado, responden a una distinción importantísima por razón de la trascendencia que la realidad sobre que descansan uno y otro encierra en orden a la configuración del objeto propio de nuestra disciplina, si bien resulta conveniente adelantar ya que el concepto de dependencia es muy discutible como determinante

decisivo en orden a fijar qué relaciones deben de quedar dentro del derecho laboral y cuáles no;

- e) Trabajo - actividad y trabajo - resultado, diversificación íntimamente ligada a la anterior y la cual sirve de base a la de servicio y obra, respectivamente, sin coincidir, no oostante, en un todo, con el dualismo subordinación-independencia.
- f) Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena: en aquél la característica definitiva descansa en el hecho de la atribución inicial de la titularidad de los frutos o productos del trabajo a la misma persona que los realiza; en este, esa atribución lo es, también inicial directamente, a la persona -distinta de quien presta el trabajo- por cuya cuenta éste realiza (sin olvidar otros posibles criterios de diferenciación).
- g) Por último y con una aceptación más bien política, se refiere al dualismo trabajo-derecho y trabajo -deber. Cuando hablamos del trabajo - derecho, nos referimos al derecho de trabajar, es decir, a la obligación genérica de la sociedad para con el hombre, anterior al ejercicio de la actividad, y no al cuadro de facultades nacidas de la prestación, en cualquiera de sus formas; de manera análoga, con la expresión trabajo-deber quiere significar, no el conjunto -individualizado o no- de las obligaciones que del vínculo jurídico-laboral se derivan para una u otra parte de la relación, sino el sentido universal que al hombre se impone en la necesaria expresión de sus actividades. (5)

1.2 TRABAJADOR.

Al referirnos al concepto de trabajador en su sentido más amplio se puede decir que "Es toda persona que desarrolla un trabajo", esto quiere decir que con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores; si tomamos la palabra en su carácter de sustantivo y no

adjetivo, hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida. (6)

El Maestro Trueba Urbina dice: "Que todo mundo es trabajador".

Mario de la Cueva: "Trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora".

Es importante señalar como antecedente histórico la definición que nos daba el artículo 39 de la Ley de 1931 la cual establecía; que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Esta definición sufría varios defectos, uno de ellos era el hablar en forma general, de persona sin precisar si lo era física o moral, y de admitir una diferencia o desunión entre trabajo intelectual y trabajo material. (7)

Cabe mencionar que en esta definición lo referente al término, "En virtud de un contrato de trabajo". Ya que en realidad es suficiente para la calificación de trabajador la prestación de "Un trabajo personal subordinado". Ya que de este modo opera con plena legitimación la teoría de la relación de trabajo, que se hace patente cualquiera que sea el acto que le dé origen; conforme al artículo 20 de la propia ley, es decir, que independientemente de que haya o no un contrato formal de trabajo.

En virtud de lo anterior podemos considerar que la Ley Federal del Trabajo vigente, es, sin duda la más precisa y con mejor técnica al dar la definición del concepto de trabajador. Así el artículo 80. previene que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Y para efecto de esta disposición, se entiende por trabajo "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Con lo anterior, la posibilidad de que las "Personas Jurídicas fuesen consideradas como trabajadores, lo cual era resultado de la imprecisa definición de 1931 ha desaparecido con esta nueva definición, de lo que se

desprende que no puede considerarse "trabajador" a una persona jurídica o moral, como observa en forma precisa, Mario De la Cueva, (8) la prohibición del trabajo de equipo, que viene a constituir en realidad un subpatron que explota a los trabajadores.

Si analizamos la definición actual podemos deducir:

- a) Trabajador, persona física, no sólo porque así lo disponga la definición, sino porque la actividad que labora estructurada y regulada por nuestra materia, es una actividad humana que sólo puede ser desarrollada por los hombres y nunca por la propia naturaleza de esa actividad, es decir, por las personas morales.
Cabe señalar que cuando nos referimos a personas físicas, estamos hablando tanto del varón como de la mujer. El Art. 4o. Constitucional reformado en 1974 establece que: "El varón y la mujer son iguales ante la ley". Además el Art. 165 del Código Civil del Distrito Federal, estipula que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o estructura de ésta.
- b) La persona física sólo deviene el trabajador cuando presta el trabajo por cuenta ajena: Los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa misma actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos, también es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro, sino de manera personal, y no por medio de otra persona.
- c) Para que la persona física adquiera el carácter de trabajador, deberá prestar el trabajo en forma subordinada, bajo el mando de otra persona. Es importante hacer mención del comentario que hace Mario de la Cueva; en donde señala que la comisión redactora de la nueva ley, estudió y vio con simpatía la idea de que jurídicamente se considerará trabajador a todo miembro de la clase trabajadora que prestara su trabajo subordinado o no al capital; pero el motivo por el que no adoptó en la ley es porque, "No era posible que el ejercicio libre de ciertas profesiones, como son la

abogacia y la arquitectura, que son también prestaciones de trabajo para otro, quedaran sometidas a las disposiciones del Derecho Laboral".

Debemos mencionar que es de suma importancia, aun cuando no lo establezca expresamente la definición legal, no sólo hasta que "Preste para otra un trabajo personal subordinado", sino que es necesario que lo preste libremente, por su propia voluntad y que este trabajo sea un trabajo lícito; que no sea contrario a las leyes de orden público y que ademas sea remunerado; esto es mediante el pago de un salario.

Del análisis anterior podemos concluir la siguiente definición, "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra, física o moral, un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado. (9)

1.3 PATRON.

La palabra "patrón" deriva del latin Pater Onues, que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las personas que tenian alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre con sus hijo, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a plebeyos, etc. Es decir que la raiz Etimológica, parte de un noble supuesto de protección, pero esta situación con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. (10)

Alonso Garcia, sugiere que el vocablo "Patrón" tiene resabios paternalistas, pero esto no tiene mucha importancia porque lo que interesa no es el significado etimológico o histórico de la palabra, sino su connotacion actual, tampoco es admisible que su acento social desvirtue el contenido jurídico.(11)

El concepto de patrón va unido necesariamente a una relación laboral.

El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es muy frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. En los centros de gran magnitud es común, por el contrario su disolución risico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

La ley de 1931 en su Art. 4o. definía al patrón:

"Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo". Dicho concepto es consecuencia de la concepción contractualista, a diferencia del que nos da la ley vigente en su Art. 102 que nos dice "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Dicha definición abandona la tesis contractual, sin embargo, confirma la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo, como lo señala Mario de la Cueva.

Esto quiere decir que la ley de 1931, condicionaba los servicios del trabajador a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, en virtud de la ausencia de un documento.

El concepto que nos da la ley actual, introduce la novedad al establecer que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, da origen a la relación de trabajo. (12)

Considerando que el concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador. Debemos analizar el Art. 10o. de nuestra Ley Federal del Trabajo que reconoce dicha correlación, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

- El patrón difiere del trabajador, en razón de que el primero puede ser una persona física o una persona moral.

- El patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los servicios lícitos y que son prestados libre y personalmente por un trabajador, esto es mediante retribución.

Muy poco se ha preocupado la doctrina nacional por definir al patrón, Sanchez Alvarado intenta una criticable definición que dice, "Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos generos en forma subordinada".(13)

La crítica a esta definición es que se hace la distinción falsa y arbitraria que contenía el Art. 30. de la antigua ley, entre trabajo material o intelectual.

A la definición vigente la observación que se le hace es que, se abstiene de destacar un elemento tan importante como lo es la "subordinación" e ignora totalmente la obligación de pagar el salario o retribución, de esto se puede decir que a pesar de ser correcto el concepto, resulta incompleto.

La definición que nos propone el Maestro Néstor de Buen es la siguiente :Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución." (14)

Subsanando la definición legal, podemos decir que: "Patrón es la persona física o jurídica que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".

1.4 PASANTE DE DERECHO.

Estudiante que ejerce cualquier actividad profesional propia de su facultad antes de obtener el grado de licenciado, bajo la dirección de un profesionista autorizado como tal para el ejercicio profesional de que se trate.

La Ley de Profesiones establece la facultad de extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años, pudiendo, los interesados en casos especiales, obtener permiso de la Secretaria de Educación Pública para prorrogar la autorización. (15)

El pasante de Derecho es aquel estudiante que labora medio tiempo en algún despacho, ya sea público o privado, mientras sigue estudiando la carrera, y necesita cubrir el 70 % del total de los créditos, para desempeñarse como tal.

1.5 RELACION DE TRABAJO.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen". La más común de esas formas es el contrato.

Basta con que se muestre el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario aún cuando normalmente se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación ... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la

relación porque esa función la cumple ... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos". (16)

El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la duración como consecuencia de un contrato permanente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Las primeras formulaciones provenientes de la doctrina alemana deben atribuirse a Molitor, quien señala una diferenciación entre el contrato de trabajo y los contratos de derecho civil. En éstos, la producción de efectos jurídicos sólo depende del acuerdo de voluntades, mientras que el contrato de trabajo los efectos recién se empiezan a producir cuando el trabajador comienza la prestación de los servicios. Sus efectos por consiguiente, no derivan del simple acuerdo de voluntades sino sólo del cumplimiento de la obligación adquirida en virtud del contrato. Por lo que hace para el patrón la obligación de remunerar, y para el trabajador la obligación de obedecer.

Lo fundamental no es el acuerdo de voluntades sino la relación de trabajo; donde exista una prestación de servicios personales en relación de subordinación se presume que existe contrato de trabajo y se aplica el Derecho de Trabajo, cualquiera que haya sido la intención de las partes al celebrar el contrato.

La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentra colocado.

La aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. Por eso resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación, de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consideradas en el contrato no corresponden a la realidad, carecen de todo valor. (17)

Esta relación posee un carácter dinámico porque va evolucionando con el trabajo. La incorporación de un trabajador a una empresa produce el efecto de que se le vaya aplicando al estudio dinámico en el que va mejorando sus condiciones y posición dentro de la empresa. Por ello, al cabo de un tiempo, los contratantes primitivos se encuentran en una posición completamente distinta a la prevista inicialmente.

D'Eufemia manifiesta que el contrato y la relación de trabajo son cosas distintas que normalmente se encuentran unidas, pero ambas, separadamente tienen valor. En otros términos, si bien la relación de trabajo sin el contrato posee valor, también lo posee la situación inversa, o sea, el contrato de trabajo sin relación de trabajo.

Algunos autores afirman que el contrato representa características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como la aplicación forzosa, hace decretar la idea del consentimiento y este pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario.(18)

Para los autores citados, la relación patrón-trabajador, es:

- a) Un acto jurídico, resulta de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.
- b) Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y recíproca de pagar un salario.
- c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

- d) Se propone la existencia de una subordinación del trabajador al patron, por lo que nace a los servicios a prestarse.

Los principios anteriores son objeto de critica, en virtud de que:

No se considera la necesidad de acatar ciertas normas juridicas, que regulan la relación entre los sujetos.

No se contempla la necesidad de atender a los fines de seguridad, estabilidad y garantía a favor del trabajador.

Tal parece que la manifestación de voluntad coincidente entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resulta suficiente para crear obligaciones y derechos recíprocos.

En tales condiciones, los conceptos señalados no responden ni a una realidad concreta, ni traducen la lucha de los trabajadores plasmada en los distintos ordenamientos jurídicos.

La relación patrón-trabajador no se agota en un simple acuerdo de voluntades, ésta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata, como premisa fundamental, el imperio de la norma jurídica que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes.(19)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, nos definía el contrato individual de trabajo en los términos siguientes:

"Artículo 17.- Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicios personal mediante una retribución convenida".

A su vez la Ley Federal del Trabajo actual nos dice que el Contrato de Trabajo es

Artículo 20.-Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es, aquél, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario "

Si comparamos las dos definiciones anteriores, veremos que en la primera el contrato es aquel en el cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida y en la actual Ley Federal del Trabajo ya se suprime el concepto de dirección y dependencia sustituyéndola por el de subordinación. Fensemos que esta última definición es la más acorde a la realidad social, política y económica en la que vivimos.

Dado que la doctrina y jurisprudencia de hace varios años se discutía sobre la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios; y la teoría tradicional que se remonta al Derecho Romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades y en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón forzosamente debía configurarse en un contrato o sea en el acuerdo de voluntades. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicios cualquiera que sea el acto que le dio origen; lo que para nuestro criterio nace de caracteres propios una relación laboral que para nada presupone la existencia o acuerdo de voluntades.

El Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario ..."

Y en el último párrafo establece que la prestación de un trabajo a que se refiera el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, ello es justamente por el principio aceptado desde un inicio por nuestro derecho laboral mexicano de proteger la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida; y actualmente éste se ha elevado a rango constitucional de derecho a este trabajo que es como se hace estricta justicia a todo trabajador.

La relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

- 1.- Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se derivan de ellos.
- 2.- La relación tiene por objeto, como señala Georges Scelle, la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no sólo atiende el aspecto interno de la relación, sino de los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.
- 3.- La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.
- 4.- El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría configurar, en algunos supuestos, un elemento de validez.
- 5.- La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación. (20)

La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática.

La institución jurídica de la relación de trabajo consta de algunos elementos fundamentales de igual jerarquía. Ante la ausencia de uno, no se da la relación.

Prestación del servicio, la realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la Ley Laboral.

Sujetos; patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio; el segundo el realizador del servicio.

Individualización, elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que esta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio. En esta forma si una persona solicita servicios de otra, puede quedar obligado con quien realice los actos materiales inherentes a la prestación.

La subordinación, que constituye el elemento de distinción, la aplicación de la Ley Federal del trabajo se refiere exclusivamente a las personas que prestan su servicio en forma personal y subordinada.

Objeto, constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador. La estabilidad en el empleo es parte de esa seguridad, al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo.

1.6 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y adiestramiento juegan en la actualidad un papel primordial en el desarrollo de las facultades humanas porque tienen como uno de sus objetivos fundamentales, de acuerdo a nuestra legislación laboral, el que los trabajadores sean más hábiles y eficientes en el ejercicio de una profesión u oficio determinados. Entendidas así esas dos palabras, implican lo mismo, porque no se hace una diferencia particular entre ambas; la Ley Federal del Trabajo que es en donde propiamente se contiene la regulación de la capacitación y adiestramiento no hace en forma específica distinción alguna. Esta ha acarreado discrepancias entre los diferentes tratadistas de la materia que nos ocupa, porque unos afirman que ambos términos significan lo mismo y que por eso se les puede usar indistintamente, y otros contraponiéndose a esa idea

han externado que la capacitación y el adiestramiento son dos cosas distintas.

La palabra capacitación entendida como tal, de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española significa: "Hacer a uno apto, rehabilitario para alguna cosa", lo cual nos lleva a creer que a través de ella se transmiten una serie de conocimientos con el fin de que una persona pueda llevar a efectos tangibles una determinada actividad. Sin embargo, ésta, en conexión a nuestra materia ya adquiriría sus propios matices, porque de acuerdo a lo que acabamos de anotar es lógico pensar que la habilitación de un sujeto para la realización de una tarea, tendrá como fin específico el relacionado con el trabajo. Y en efecto, esto lo podemos comprobar a través de la definición publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de agosto de 1979 por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual menciona que la capacitación es la "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal".

De la anterior connotación es importante destacar a la voz actitud, ya que ella implica de acuerdo a la misma Secretaría de referencia, "La potencialidad del individuo para aprender; condición o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico un conocimiento y habilidad. (Definición publicada en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha que la precedente).

De esta última acepción queremos resaltar las siguientes observaciones:

- 1.- Se deduce que el ser humano guarda consigo capacidades a desarrollar, que están latentes en él y que son posibles de exteriorizar a la realidad óptica, pero ello no será factible mientras no se den las condiciones necesarias para ello, y
- 2.- La condición a que se refiere el punto que antecede, en el de un entrenamiento específico lo que dará por resultado un conocimiento o habilidad.

A su vez, podemos deducir de la palabra entrenamiento la idea del ejercicio de una actividad, es decir, no solamente en su aspecto teórico por lo que de ahí podemos argüir, que el hecho de capacitar a una persona implica la preparación de la misma para que lleve a efectos tangibles una labor determinada, tanto teórica como prácticamente. De esto se desprende, que la capacitación desempeña un papel importante en el desarrollo del individuo, en tanto que por medio de ella se pretende elevar las habilidades del trabajador. Al respecto podemos encontrar algunas otras ideas semejantes en las que se le atribuye a la capacitación las características mencionadas. Por ejemplo Andrew F. Skula afirma que ella "Es un proceso educativo a corto plazo en que se utiliza un procedimiento sistemático y organizado por medio del cual el personal no ejecutivo obtiene capacidades y conocimientos técnicos para un propósito particular. (21) En este concepto, el autor nombrado nos indica como es que por medio de la capacitación es posible proporcionar al trabajador ciertas capacidades para un objetivo determinado. Además de esto cabe destacar, entre otras cosas, que lo mismo para F. Skula es a corto plazo, dirigido primordialmente a personal no ejecutivo, y la transmisión de conocimientos son de carácter técnico, es decir no propiamente a nivel profesional. En relación a esto último es posible deducir, que el objeto materia de la instrucción está relacionada de manera especial con las operaciones técnicas y mecánicas, en otras palabras, cuestiones no meramente teóricas y conceptuales.

Otro concepto semejante al anterior, es el que nos proporciona la Organización Internacional del Trabajo, que menciona que "La capacitación ocupacional o formación profesional puede definirse como aquella destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo sea o no por primera vez, o para que sea promovido en cualquier rama de la actividad económica". (22)

En esta definición hallamos nuevamente el importante papel que juega la capacitación en la preparación del trabajador para el desempeño de una labor, pero a este fin hay que ver que el citado organismo le agrega otro que en forma subjetiva beneficiará al sujeto que reciba la enseñanza, porque el mismo será promovido a una rama de la actividad económica determinada. Pero esto no es todo acerca de lo que puede hablarse de la capacitación, ya

que la misma de acuerdo a ciertos autores que la han estudiado, le aunan una singularidad más. Tal es el caso por ejemplo, de Néstor de Buen que ha dicho que: "... la capacitación es ... el acto de obtener conocimientos nuevos a los habituales ... -haciendo a la vez mención que esas enseñanzas- ... proyectan al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico, como en el provecho económico". (23) Esta afirmación se basa en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, en la que el autor de referencia arguye que precisamente en este precepto se "... distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su actividad y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento; lo segundo la de incremento de conocimientos" (24), lo cual esto último va ligado propiamente a la capacitación implicando ello a su vez, una labor distinta.

De manera similar que el anterior, Tena Morales afirma que por medio de la capacitación el trabajador objeto de la misma, va a adquirir nuevos conocimientos, pero diferentes a los que ya sabe o posee, es decir, a los de su ocupación habitual. Este razonamiento está basado en el artículo 153-E. porque en una parte del mismo dice el autor citado, existe el caso en que cuando un trabajador quisiera capacitarse (sin mencionar el término adiestrar), es una actividad distinta a la normal, ésta se llevará fuera de las horas de trabajo. Ahora bien, lo importante a destacar aquí, es que al hacerse la relación de la frase "actividad distinta", y emplear únicamente el término capacitación, los vínculos, con lo cual obtiene dicha proposición. (25)

La capacitación así vista, ya que no se reduce simplemente a elevar las aptitudes del trabajador capacitado, sino que a la par conlleva al mismo a la introducción de una labor de semejante a la cotidiana, y consecuentemente ello supone que éste será ascendido a un puesto de mayor jerarquía que al que anteriormente venía desempeñando.

De esa forma es de verse, que la capacitación de acuerdo a los razonamientos expuestos reviste ciertas características especiales, las cuales habremos de tener presentes porque precisamente en base a éstas habrá de verse si existe realmente una diferencia particular entre

el vocablo estudiado y el que inmediatamente haremos alusión, es decir al del adiestramiento.

El término adiestramiento de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española quiere decir: "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, examinar", acepción que creemos ha sido recogida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social porque ha definido esa voz como la "Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia de su puesto de trabajo". (Definición publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 8 de enero de 1979). Nosotros pensamos con respecto a esta connotación, que la misma guarda su idea central en la palabra "habilidad", ya que de acuerdo a la Secretaría de referencia, esta palabra implica la "Destreza y precisión para ejercitar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo al grado de exactitud requerido". (Definición publicada en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha que la precedente). Esto es, en otras palabras, adquirir la perfección para desempeñar una determinada actividad.

Esta implicación del término transcrito, es a su vez aceptado por algunos tratadistas de la materia del Derecho del Trabajo, entre los cuales encontramos a Baltasar Cavazos que dice que el adiestramiento consiste "... en preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza". (26)

Por su parte, Néstor de Buen manifiesta igualmente la idea de que a través del adiestramiento el trabajador obtendrá una mayor perfectibilidad en su trabajo, cuando dice que "Si se parte del supuesto de que adiestrar, etimológicamente implica que la mano izquierda -menos hábil- puede alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulte trabajoso hacer, no parecería del todo descabellado referir al adiestramiento precisamente a esa acción de mejora en la actividad normal". (27)

Asimismo, Tena Morales acorde con los anteriores entiende al término de estudio "... como la misma impartición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de su labor que normalmente le corresponde ..." (28)

Como vemos, y en base a las precedentes anotaciones, podríamos decir que el adiestramiento supone un acto por medio del cual se pretende incrementar en el trabajador la perfectibilidad, la maestría en la manera de ejecutar en alguna cosa o actividad, o por así decirlo, proporcionarle un grado máximo de habilidad, pero en su área habitual de trabajo lo que no implicará necesariamente, que el mismo haya de ser ascendido a un puesto de nivel superior.

CITAS BIBLIOGRAFICAS PRIMER CAPITULO

- (1) INSTITUTO DE INVESTIGACION JURIDICAS
Diccionario Jurídico Mexicano
Editorial Porrúa
Segunda Edición
México, 1988

- (2) Ley Federal del Trabajo
Editorial Trillas
México, 1988

- (3) DE BUEN LOZANO, Néstor
Derecho del Trabajo
Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1989
Págs. 15 y 16

- (4) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo
Derecho del Trabajo
Tomo I
Editorial Temis
Bogotá, 1961
Págs. 3, 4 y 5

- (5) ALONSO GARCIA, Manuel
Curso de Derecho del Trabajo
Cuarta Edición
Editorial Ariel
España, 1973

- (6) CAVAZOS FLORES, Baltasar
5 lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
México, 1982
Págs. 81

- (7) TRUEBA URBINA, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo
Cuarta Edición
Editorial Porrúa
México, 1989
- (8) DE LA CUEVA, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1989
p.p. 153, 200
- (9) MUNOZ RAMON, Roberto
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1983
p.p. 18, 15
- (10) BRICENO RUIZ, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla
México, 1985
p. 154
- (11) ALONSO GARCIA citado por
CLIMENT BELTRAN, Juan B.
Ley Federal del Trabajo
Editorial Esfinge
México, 1984
p.p. 52, 53
- (12) BRICENO RUIZ, Alberto
Ob. Cit.
p. 154
- (13) SANCHEZ ALVARADO, citado por
DE BUEN LOZANO, Néstor
Ob. Cit.
p. 478

- (14) IDEM
p. 479
- (15) DE PINA, Rafael et al
Diccionario de Derecho
Primera Edición
Editorial Porrúa
México, 1981
p. 371
- (16) DE LA CUEVA, Mario
Ob. Cit.
p. 189
- (17) CAVAZOS FLORES, Baltasar
El Derecho Laboral en Iberoamérica
Editorial Trillas
México,
p. 193
- (18) BRICESNO RUIZ, Alberto
Ob. Cit.
p. 103
- (19) IBIDEM
p.p. 104, 105
- (20) IBIDEM
p. 116
- (21) SKULA, Andrew F.
Administración de personal
Editorial LIMUSA
México, 1979
P. 145

- (22) MUGA, Jose Antonio et. al. citados
Baltasar Cavazos
Normas sobre capacitación y
adiestramiento en la legislación
chilena dentro del Derecho Laboral en
Iberoamérica (Recopilado por CAVAZOS
FLORES, Baltasar)
Editorial Trillas
México, 1981
p. 366
- (23) DE BUEN LOZANO, Néstor
Derecho del Trabajo II
Quinta Edición
Editorial Porrúa
México, 1983
Págs. 271 y 272
- (24) IDEM
- (25) Cfr. Tena Morales, citado por Jose
Dávalos en "Objetivos de la
capacitación y adiestramiento de los
trabajadores" dentro del Derecho
Laboral en Iberoamérica.
ob. cit.
p. 358
- (26) CAVAZOS FLORES, Baltasar
35 Lecciones de Derecho Laboral
Tercera Edición
Editorial Trillas
México, 1983
- (27) DE BUEN, Néstor
Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1989.
p.p. 271 y 272

(28) TENA MORALES
Ob. Cit.
p. 358

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTORICO

2.1 EPOCA COLONIAL.

Para comenzar cabe recordar que a raíz de la conquista española nuestro territorio pasó a formar parte del dominio hispano, implicando ello que su forma de vida se implantara en nuestro suelo. Esto trajo como consecuencia que nos fueran transmitidos su religión, idioma, productos, costumbres, etc., y por supuesto su legislación, la que estaría presente hasta la consumación de la independencia, y aún después, en tanto el nuevo gobierno mexicano lograba su consolidación definitiva.

De esta manera podríamos decir, que hasta esa época de nuestra historia, el país era patria de los peninsulares, pues cabe señalar que en ese tiempo se consideraba plenamente válido en el Derecho Internacional, el Derecho de Conquista, y era natural el pensamiento de que los más fuertes dominaran a los más débiles, resultando de ello que aquéllos se apropiaran y anexaran al territorio de éstos, a quienes habían vencido, tal y como ocurrió en nuestro caso particular, es decir en la conquista de México o más bien dicho en la de todo el Continente.

Así y como consecuencia lógica de la consumación de ese hecho, lo españoles se constituyeron como los señores de casi toda América, denominándola Nueva España, los cuales en forma despótica, mantenían bajo su servidumbre a los indígenas, a quienes sojuzgaban como seres inferiores. Este razonamiento radicaba en que decían que los nativos tenían costumbres bárbaras y merecían por ello el haber sido conquistados. No obstante, para los vencidos que se habían visto sometidos a aquellos seres, éstos no eran sino extraños que habían profanado y destruido su sistema y normas de vida, ya que los mismos fueron invadidos por una

cultura que traía consigo estilos de existencia desconocidos, a los cuales tuvieron que adaptarse, pues el rechazo implicaba sucumbir ante ella, y de hecho así fué, pues cayeron inevitablemente ante los hombres barbados.

Este acontecimiento doloroso para nosotros y que aún al paso de los siglos no se ha borrado, fué injustificado y el único razonamiento lógico de la conquista española fué el afán de poderío y riqueza, ambiciones que creemos fueron los que encaminaron el rumbo de los hispanos, y a la vez la destrucción de nuestra cultura. Tan es así lo que acabamos de comentar, que resaltaba a la vista su celo extremo, en relación al territorio conquistado. Su legislación instituida dentro de él, no dejaba trazos de duda de todo el proteccionismo y oposición del que no fueran sino ellos, los únicos explotadores de América, éstos y nadie más. Así su agudeza para la conservación del Reino de la Nueva España, y por ende de sus riquezas, se verían protegidos a través de sendos instrumentos jurídicos. Uno de ellos lo fueron las Leyes de Indias (29), por los cuales se impediría la penetración de influencias externas. Asimismo y posteriormente a ésta lo fué la Constitución de Cádiz (Constitución Española de 1818), la cual estipulaba que los nacidos y avecinados en la Nueva España, serían considerados españoles al igual que aquéllos que obtuvieran Carta de Naturaleza, y los que estuvieran viviendo por lo menos 10 años de antigüedad en cualquier lugar del reino (30).

Esto representaba de alguna manera eliminar toda influencia extranjera dentro del territorio conquistado.

En esa época no cabía la posibilidad de una capacitación como hoy la entendemos, sino más bien es una figura parecida al contrato de aprendizaje. Ello es factible si tenemos en cuenta que durante la colonia el sistema de producción fué eminentemente manufacturero, sistema que se manifiesta a través de los gremios y más particularmente en sus especies: los talleres artesanales y los obrajes.

Comencemos pues a estudiar la organización gremial.

En primer lugar al hablar del origen de los gremios en la Nueva España, podríamos decir que éstos no se dieron en la vida de forma espontánea, sino que fueron el resultado

de una necesidad interna para poder satisfacer la demanda que requería la colonia española de diversos productos, porque al no poder hacerlo ya directamente la metrópoli, esto es la Península Ibérica, tenía ella que organizarse para crear los suyos propios. Así se dió a la luz en América esta institución, la cual sin embargo, habría de adquirir matices europeos, ya que sus raíces provenían de las llamadas corporaciones, las cuales se habían dado en el viejo continente en la época medioeval, mismas que nos serían trasladadas por los ibéricos para continuar así éstos, con una antigua tradición (31).

En razón de lo anterior, los gremios coloniales tenían una estructura y funcionamiento semejante a los europeos, sin embargo, es preciso señalar las características primordiales que ellos adquirieron en nuestro territorio y los cuales enseguida pasaremos a enunciar:

- 1.- Estaban organizados jerárquicamente en razón de que había una división de categorías, en donde la más alta era la de los maestros, continuando con la de los oficiales, y finalmente con la de los aprendices, ello en un orden decreciente y de acuerdo a sus funciones;
- 2.- Su formación era cerrada, en virtud de que generalmente el puesto de maestro fué únicamente para los españoles nacidos en España, ya que a un español no peninsular (criollos), le era muy difícil ocupar esos puestos (32), y menos así para los aborígenes, y
- 3.- Era monopólica, puesto que cada gremio debía de ocuparse solamente en la elaboración del producto que le correspondía, y no podía laborar en otro diferente del de su ramo en forma alguna (33).

Así y con las anteriores características que aquí hemos señalado, se asentaba la estructura gremial en el México antiguo, pero hay algo que nos hace falta decir, y esto es su forma de operar.

A este respecto puede decirse que su mecanismo de funcionamiento interior, consistió fundamentalmente en que el aprendiz, se obliga a trabajarle al maestro, a cambio de que éste le enseñara un determinado oficio; una vez que

aquél adquiría los conocimientos necesarios para desempeñar el mismo, asumía entonces la categoría de oficial, y su trabajo ahora, iba a ser remunerado con un salario. Posteriormente, una vez que hubiera pasado por una serie de requisitos, por cierto bastante rigurosos, obtendría entonces la calidad de maestro.

Toda esta explicación precedente la hemos dado en virtud de que de esos gremios, se afirma, se ha derivado lo que conocemos ahora con el nombre de contrato de aprendizaje (34). Nosotros consideramos, que en efecto, hay una gran similitud entre una y otra figura, si tenemos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo de 1931, entendía por contrato de aprendizaje: "...aquel en virtud del cual una de las partes (aprendiz), se compromete a prestar sus servicios personales a otra (maestro o patrón), en su caso, recibiendo a cambio la enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida". De lo anterior, cabe preguntarse, ¿cuál es la relación que existía entonces entre las dos figuras?. Nosotros creemos que la identificación que había entre una y otra figura radica en el hecho de que tanto los gremios, como en la figura del contrato de aprendizaje existía la persona del aprendiz, y en las cuales él mismo se obliga a trabajar a cambio de la enseñanza del oficio de que se tratare, pero con la diferencia de que mientras en el Contrato de aprendizaje cabía la posibilidad de la remuneración monetaria para el aprendiz, en los gremios no la había para éste en tanto no alcanzara la categoría de oficial.

Pero para entender mejor, es pertinente ver cual es la distinción entre la capacitación y el contrato de aprendizaje en tanto función de enseñanza y transmisión de conocimientos para los trabajadores, y poder así distinguirlos fácilmente llegado el caso. Al respecto nosotros consideramos que la diferencia esencial entre una y otra radica en que, mientras que en esta última se daba la enseñanza para la práctica de un determinado oficio en la capacitación entendida como tal, es decir, en un sentido amplio (implicando en ella el adiestramiento), suponía entonces precisamente que la persona a capacitar ya poseía los conocimientos de una determinada ocupación, y al momento de introducir las innovaciones a América, ya no era necesario enseñarles el oficio mismo a los trabajadores de esa época, sino capacitarlos para que pudieran manejar esos

nuevos instrumentos relacionados con esa actividad, y por supuesto los cuales desconocían.

De esta manera podemos decir que, si bien jurídicamente durante la colonia, y específicamente dentro de los gremios, no hubo una capacitación, sino más bien una figura parecida al contrato de aprendizaje, no obstante ello, de hecho pudieramos considerar que existió la capacitación, no como la conocemos y concebimos hoy, pero si la hubo al menos por parte de los propios españoles, no con el afán de desarrollar las aptitudes del trabajador, aunque necesariamente lo hicieron, sino más bien para explotarlo y obtener por ese medio más riquezas, ya que independientemente de que les enseñaran el oficio de que se tratara, debían de capacitarlos para que pudieran manejar un tipo de maquinaria evidentemente desconocida, es decir, la importada, que tendrían que utilizar al ejercer su arte u oficio.

2.2 EPOCA DE LA INDEPENDENCIA.

Como sabemos el periodo de la lucha por la Independencia de nuestro territorio sometido fundamentalmente bajo el yugo hispano, empezó a descender su velo en el famoso grito de Dolores por el cura Hidalgo el 15 de septiembre de 1810, culminando la misma hasta que el virrey O'Donoju la reconoce, en los llamados tratados de Córdoba en 1821. En ese lapso de tiempo transcurrido creemos que la capacitación fue poco significativa, si no es que nula hablando jurídicamente. Este hecho se deduce, en virtud de que los diferentes documentos legislativos que se expidieron nunca repararon en ella, salvo el de "Los sentimientos de la Nación" de Morelos, que de alguna manera la concibió.

Este pensamiento de Morelos, creemos, era claro y preciso, en el sentido de que los extranjeros transmitieron sus conocimientos; que su estancia fuera útil a un territorio que trataba y luchaba por independizarse. Sin embargo este pensamiento del "siervo de la nación", no se recogió inmediatamente en cuerpo legislativo alguno, sino

que hubo de pasar más de un siglo para que ello sucediera así.

Pero la importancia de esta idea quedó registrada en los anales de la historia, pues la misma se encaminó como un precedente y un ejemplo sobre la capacitación.

Si bien jurídicamente no hay indicios del establecimiento de una capacitación extranjera, de hecho en esta época debió haber estado presente de alguna manera. Ello es lógico, si vemos que desde el siglo XVIII, se inició en Inglaterra la Revolución Industrial, la que trajo como consecuencia las innovaciones mecánicas, los cuales sin dejarse de suceder una tras otra, iban penetrando a los diferentes mercados del mundo, a este respecto nuestro país no fué la excepción y quiso introducir en su industria algunos de esos instrumentos mecánicos, y por ese motivo se empezó a formular un proyecto de industrialización en 1830 por el cual Lucas Alaman, iba a establecer la Dirección General de Industria del Banco de Avío, a través de la cual entre 1832 y 1834 se iban a comenzar a importar las primeras máquinas de hilados y tejidos de algodón (35). Creemos que con la llegada de esos instrumentos, necesariamente ellos habrían de traer consigo a técnicos extranjeros para dos funciones básicas: primero, para el manejo de esas máquinas, y segundo para que fungieran como instructores de trabajadores mexicanos y pudieran así manejar tales artefactos, de lo que se desprende, de alguna manera, una capacitación extranjera. Esta idea se ve aún más reforzada si tenemos en cuenta la introducción de la llamada escuela lancasteriana, cuyo propósito esencial era el de iniciar a los niños a un nuevo tipo de educación de acuerdo a las necesidades crecientes de esa nueva tecnología (36), que empezaría a dar frutos largo tiempo después.

Por otra parte, y así como en la industria vemos que se dió de hecho la posibilidad de una capacitación extranjera, algo similar ocurrió en la actividad minera, dentro de esa época. Esto lo aducimos, en primer lugar por la introducción de "...máquinas de vapor aplicadas a la extracción, al desagüe y a la perforación; al empleo de la dinamita en sustitución de la pólvora común, y en la aplicación de la electricidad para el barrenado" (37), lo que implicaba la ayuda de técnicos extranjeros para su manejo, y también para enseñarles el mismo a los trabajadores

mexicanos. Y en segundo lugar porque fueron sobre todo compañías inglesas, que a partir de 1825 iniciaron su explotación de nuestras minas, siendo por ello entonces suyas la dirección, tecnología, capital y mano de obra.

En conclusión y en resumen de lo expuesto, la mecanización de esas dos ramas económicas debió haber traído necesariamente una capacitación extranjera, pues de otra manera no podría concebirse del todo un aprovechamiento máximo de tales innovaciones dentro de nuestro país, ya que los extranjeros no hubieran podido hacer todo el trabajo por sí mismos, por lo que debieron emplear entonces a trabajadores mexicanos, a los cuales claro, tuvieron que instruir y transmitirles el manejo y empleo de los nuevos artefactos venidos del exterior.

2.3 EPOCA DE LA REVOLUCION MEXICANA.

La ubicación de esta etapa la encontramos básicamente a partir de 1910, y es ahí donde van a surgir una serie de postulados que reflejan vivamente el sentir de un pueblo ya escarnecido.

Así, durante esta etapa se dieron una serie de Planes. Entre ellos encontramos primordialmente al Plan de San Luis, emitido por Francisco I. Madero, el cual criticaba al gobierno de Díaz, y hacia hincapié en que éste había roto sus principios al reelegirse. Igualmente se destaca dentro de la Revolución Mexicana, el Plan de Ayutla dado por Emiliano Zapata, el cual giraba en torno a los derechos de los campesinos, derivando de ello su pensamiento: "La tierra es de quien la trabaja". Posteriormente a estos planes vino el Plan de Guadalupe, y es de recordarse que para entonces Huerta había traicionado al presidente Madero para apoderarse del gobierno, y es cuando Venustiano Carranza combate al dictador por medio del Plan esgrimido restableciéndose así la constitucionalidad del Estado Mexicano.

Todos estos planes tuvieron entonces, sobre todo, un carácter político; destinados a combatir gobiernos

dictatoriales, que no hacian sino recrudecer la miseria de la poblaci3n. En conjunto, todas y cada una de esas disposiciones, al final de cuentas, no tuvieron otro fin que el señalado, de ahí que durante esa etapa podria decirse que en los objetivos de la Revoluci3n Mexicana no se pensaba aún en la proteccion del trabajador ni en la regularizaci3n de sus derechos, y entre ellos el de la capacitaci3n.

Sin embargo, e independientemente de lo antes señalado, cabe decir que antes que se dictara la Constituci3n de 1917 (en donde finalmente se irian a consignar los derechos fundamentales de los trabajadores), hubo algunas legislaciones importantes tendientes a regular el trabajo, tales como la Ley de José Vicente Villada de 1904, la Ley de Bernardo Reyes de 1906; En el Estado de Jalisco se dictó la Ley de Manuel V. Diéguez en 1914 y un año después en ese mismo Estado, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, sin que ninguna de estas tocara el tema de la capacitaci3n.

En el Estado de Veracruz se promulgó en 1915 la Ley de Agustín Millán, pero dirigida a regular las asociaciones profesionales; en ese mismo año sali3 en Yucatan la Ley de Salvador Alvarado sin trascender al menos en el tema que nos interesa.

"Todos esas leyes fueron las que fundamentalmente precedieron a la Constituci3n de 1917, y en la cual se irian a insertar los derechos de los trabajadores, los que adquiririan un caracter social (38).

Al siguiente año de promulgada la Constituci3n se expidi3 en Veracruz la Ley Candido Aguilar, y algunas otras leyes que fueron dictadas en ese mismo Estado (1924) y que sirvieron de base a la Ley Federal del trabajo de 1931. Estas revisten cierta importancia porque empiezan a regular el contrato de aprendizaje como un contrato especial y de manera similar al que se iria a implantar en la Ley del Trabajo citada.

Asimismo, cabe mencionar que el Proyecto Portes Gil de 1929, el cual sin hacer referencia alguna a la capacitaci3n, si redactó acerca del contrato de aprendizaje, y seria además ésta, el antecedente más

proximo de la Ley Laboral de 1931, en donde tambien quedaria plasmada la institucion arriba señalada.

Por otra parte, hay que recordar que el contrato de aprendizaje fué en principio el camino por medio del cual se enseñaba a los aprendices-trabajadores la práctica de un oficio. Ahora bien, con la introducción de la mecanización de las industrias, la operatividad de tales organizaciones cada vez se hacia mas inoperante, sobre todo si tenemos en cuenta que la renovación técnica es dinámica y progresiva, y de ello que la enseñanza de las mismas deberian tener igualmente esas características, para así ajustarse a esa capacidad de modernización. El sistema antiguo de aprendizaje ya no podia ofrecer esas ventajas, pues su actividad se concretaba precisamente a enseñar una labor tradicional, lo cual no implicaba de manera alguna el manejo de nuevas tecnologías.

Esa función del aprendizaje en decadencia ya la habia previsto Mario de la Cueva, pues el afirmó que : "... la libertad de trabajo hizo innecesario el contrato -se refiere al de aprendizaje- que subsistió como un medio entre otros, para adquirir los conocimientos de ciertos oficios. La instrucción de escuelas de artes y oficios va quitándole la utilidad que le restaba y es de creerse que pronto desaparecerá del todo" (39)

Esto es cuando aún existia la regulación jurídica de ese contrato, y el cual estaba por desaparecer de nuestra legislación.

De esa manera es de verse la necesidad de aprender de las nuevas técnicas y por tanto de capacitación.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la Ley federal del Trabajo de 1931 encontramos como antecedentes de capacitación y adiestramiento un contrato llamado de aprendizaje.

En el Art. 219 de la mencionada ley se encontraba la definición del contrato de aprendizaje como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. Contrato de aprendizaje con menores."

Art. 219.- El contrato de aprendizaje en que intervenga algun menor, se celebrara en los terminos que el Art. 20 establece para el contrato individual de trabajo.

A su vez el Art. 20 decia Los contratos relativos al trabajo de los mayores de 12 años y menores de 16, deberan celebrarse con el patron o representante legal de dichos menores. A falta de ellos el contrato sera celebrado por los mismos menores con aprobacion del sindicato a que pertenezcan, o en su defecto, de la Junta de Conciliacion y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la autoridad politica respectiva.

Art. 220.- El contrato de aprendizaje debera contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesion objeto del contrato, y la retribucion que corresponda al aprendizaje por sus servicio en cada uno de los periodos de aprendizaje.

Número de aprendices.

Art. 221.- Es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesion u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiera menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepcion, que para los demás de su clase establece este titulo.

Jornada del aprendiz.

Art. 222.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.

Obligaciones del aprendiz.

Art. 223.- Son obligaciones del aprendiz:

Cumplimiento

- I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patron;

Obediencia

- II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendiendo;

Buena Conducta

- III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

Cuidado

- IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

Reserva

- V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de estos, y;

Economía

- VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Obligaciones del maestro o patrón.

Art. 224.- Son obligaciones del maestro o patrón, en su caso para con el aprendiz:

Enseñanza

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;

Retribución

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido, o una y otras cosas;

Consideración

III.- Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

Certificado de Conocimientos

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y;

Preferencia

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Causas de despido.

Art. 225.- El patrón o maestro puede despedir al aprendiz sin responsabilidad:

I.- Por faltas graves de consideración y respeto a él o a sus familiares.

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

Separación justificada.

Art. 226.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el Art. 224.

En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

Exámen de aprendices.

Art. 227.- Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patrones, presidido por un representante que designe el Inspector de trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán de Puerto.

El jurado resolverá a mayoría de votos y en su caso certificará por escrito, que el examinado tiene aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

Es así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931 encontramos una forma de capacitación y adiestramiento que corría a cargo del patrón, dentro de horas de trabajo y que además eran remuneradas de alguna manera, ya fuera con dinero o con vestido, alimento, etc. aparte de ser merecedores de un trato bueno y amable por parte del patrón.

2.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la ley del 18 de Agosto de 1931, el contrato de aprendizaje era definido (art. 218) como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus

servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". Como no obligaba a pagar salario mínimo, dio origen a múltiples abusos que llevaron al legislador de 1970 a suprimirlo. Para ello se invocó, en la Exposición de Motivos de la ley de 1970 que "tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos", en lugar del contrato de aprendizaje, se incluyó en el Art. 132, relacionado con las obligaciones patronales, la fracción XV cuyo texto es:

Art. 132.- "Son obligaciones de los patrones: ..."

XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamento o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Es evidente que una variedad tal de posibilidades constituía una solución de claro sabor patronal. Inclusive es justo aclarar que la Iniciativa de ley no había sido redactada en esos términos. En ella la fracción XV facultaba a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, "previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones" para elaborar los respectivos planes y programas. Fué la Cámara de Diputados la que, con mano generosa en favor del sector patronal, sustituyó la fracción XV de la Iniciativa por otro texto - el arriba reproducido- que dicen había sido propuesto por la comisión patronal que analizó con los redactores de la Iniciativa su Proyecto.

Lo real es que la obligación resulto inocua. Sólo aquellos industriales que por su propia decisión quisieron hacerlos, establecieron reglas de capacitación y adiestramiento generalmente por la vía de la contratación colectiva.

Con fecha 4 de octubre de 1977 el Presidente José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa de ley tendiente a promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del Apartado "A del Artículo 123 constitucional.

En la Exposición de Motivos contenida en la iniciativa, se destacó que la modificación de la tecnología es constante por lo que nuestra economía, que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone al reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señaló que resultaba necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo.

A pesar de que la iniciativa propuso la adición de la Fracción XIII del Apartado "A", el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados aprobaron dejar como texto de la Fracción XIII del Apartado "A" el de la iniciativa, incorporando la antigua fracción XIII como párrafos cuarto quinto de la fracción XII. El texto definitivo fue promulgado el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, para quedar como sigue:

XIII.- "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y

procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

En el mismo decreto se incluyó la reforma de la fracción XXXI del Apartado "A" relacionada con la competencia de las autoridades federales en materia laboral.

Con fecha 7 de abril de 1978, y aprovechando un Periodo Extraordinario de Sesiones convocado al efecto, el titular del Poder Ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Una vez aprobada por el Congreso, el Presidente de la República la promulgó. Fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 28 de abril de 1978. Su entrada en vigor, como es costumbre cuando se trata de importantes reformas sociales, se produjo el 19 de Mayo del mismo año.

La modificación incluye dos grandes capítulos. En el primero, contenido en el artículo primero del decreto, se reforman los artículos 3o., 25, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 527, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891 y la denominación del Capítulo IV, Título once de la ley; el segundo la adiciona con el Capítulo III-bis del Título cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.

A reserva de hacer el análisis detallado de estas disposiciones, vale la pena destacar los siguientes aspectos de la reforma.

- 1.- La adición del Artículo 39 de la Ley, para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- 2.- La modificación del Artículo 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, al tenor de la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas conforme a lo dispuesto en la Ley.

- 3.- La reducción de la fracción XV del Artículo 132 para establecer, simple y sencillamente, que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III - bis del título cuarto.
- 4.- La modificación del Artículo 159 relacionado con los derechos de antigüedad y ascensos, y que se reestructura para dar entrada al concepto "cobertura escalafonaria" de las vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para esos puestos nuevos y de no existir estipulaciones en el contrato, o, en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.
- 5.- Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de los menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.
- 6.- Modificación de las reglas concernientes a los contratos - ley para incluir, como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional.
- 7.- La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U. C. E. C. A.), organismo descentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es preciso advertir que en el mismo decreto se introdujeron reformas importantes en materia de riesgos profesionales, competencia de las autoridades federales y sanciones, cambiándose de manera particular en ese último capítulo el régimen de multas específicas por otro sistema que multiplica el salario mínimo general por las veces que, a juicio del legislador, amerite la conducta ilícita.

El capítulo III-bis se integra con veinticuatro artículos nuevos (del 153-A al 153-X) que determinan las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores en la

materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y en el adiestramiento; la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del Sistema, mediante la participación de las partes interesadas (comisiones mixtas de empresa) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Los artículos adicionados en otros capítulos de la ley determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos tripartitas, que apoyarán a la U.C.E.C.A., tanto a nivel federal como Estatal.

La Reforma de 1983.

Mediante Decreto del 21 de diciembre de 1983 publicado en el Diario Oficial del 30 de diciembre del mismo año, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de capacitación y adiestramiento. En particular se reformaron los artículos 153-K, primer párrafo, 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V, segundo párrafo del capítulo III-bis del Título Cuarto y del Título Once, capítulo IV, los artículos 538, 539, primer párrafo; 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E.

No obstante lo abundante de la reforma el resultado fué elemental: la supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado que en el texto nuevo aparece sustituida por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De hecho las funciones específicas de UCECA, han pasado a la Dirección de Capacitación y Productividad sin otros cambios. Así se desprende de lo previsto en el nuevo texto del Art. 538 a cuyo tenor:

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior. Y de los señalado en el nuevo Reglamento Interior de la propia Secretaría (Diario Oficial del 4 de marzo de 1983) en la que aparece incluida la nueva Dirección.

La publicidad que acompaño al establecimiento de las reglas sobre capacitación y adiestramiento hizo hincapié en las disposiciones de la ley que vinculan la celebración de los planes y programas a plazos rigidos. Asi en el Art. 153-N se indica que dentro de los quince dias siguientes a la celebración o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaria del Trabajo los convenios respectivos, para su aprobación o revision. A su vez en el Art. 153-O fija otro plazo perentorio: los primeros sesenta dias de los años impares, para la presentación de los convenios celebrados directamente con los trabajadores, cuando no rija en la empresa un contrato colectivo de trabajo. La fracción IV del Art. 878 refuerza estas medidas facultando a la autoridad para imponer multas por infracción a lo dispuesto en la fracción XV del Art. 132 de la ley, cuyo monto puede variar entre 15 y 315 veces el importe del salario minimo general.

CITAS BIBLIOGRAFICAS SEGUNDO CAPITULO

- (29) Cfr. ARELLANO GARCIA, Carlos
Cuarta Edición
Editorial Porrúa
México, 1980
p. 327
- (30) IDEM
- (31) Cfr. FLORES CANO Enrique
La formación de los trabajadores en la
época colonial, 1521-1570
Cuarta Edición
Instituto de Investigaciones Sociales,
UNAM- siglo XXI
México, 1954
P. 84
- (32) IBIDEM
p.p. 88 y 89
- (33) IBIDEM
p. 94
- (34) Cfr. DE LA CUEVA, Mario
Derecho Mexicano del Trabajo I
- (35) MORENO TOSCANO, Alejandra
Los Trabajadores y el proyecto de
industrialización, 1810-1967
Cuarta Edición
Instituto de Investigaciones Sociales,
UNAM Siglo XXI
México, 1984
p. 332

- (36) Cfr. IBIDEM
p.p. 337-339
- (37) LEAL, Juan Felipe et. al.
La situación de la clase obrera
Tercera edición
Instituto de Investigaciones Sociales,
UNAM Siglo XXI
México, 1980
p. 121
- (38) Cfr. DE LA CUEVA, Mario
ob. cit.
p. 124 y 125
- (39) IBIDEM
p. 766

CAPITULO 3

CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 JORNADA DE TRABAJO.

Concepto.

En la antigua Ley de 1931 en su artículo 111, tracción XVI, se consideraba la Jornada de Trabajo como: "La prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas". Con ello el patrón no estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. Si no se comprobaba la culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

Ahora con la nueva Ley en su artículo 56 se define la Jornada de Trabajo: "...como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Necesidad de limitar la Jornada.

La limitación de la jornada no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada una de las relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que es necesario reducir la jornada.

La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley, respecto de la limitación de la

jornada, es la de señalar una, máxima de 8 horas, en general para toda relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma Ley como es la prestación de jornadas extraordinarias.

No obstante que se señala una jornada máxima de trabajo, la misma Constitución y la Ley, en sus artículos 123, fracción XXVII, inciso a) y artículo 5, fracción III, respectivamente, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

La jornada máxima de 8 horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo la jornada deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido, etcétera... En caso de conflicto resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Clasificación de la Jornada.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

- I.- Jornada diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas (artículos 60 y 61).
- II.- Jornada nocturna, que comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas (artículos 60 y 61).
- III.- Jornada mixta, que es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si se comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna, tiene una duración máxima de 7 horas y media (artículos 60 y 61)
- IV.- Jornada reducida, aplicable al trabajo de los

menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de 6 horas, distribuida en periodos de 3 horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículos 177 y 221).

- V.- Jornada especial, la acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de este tipo de jornada (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
- VI.- Jornada indeterminada, aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar por la noche (artículo 333).
- VII.- Jornada continua; no está definida por la Ley, solo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea, la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (artículo 63).
- VIII.- Jornada discontinua, es la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen 2 momentos de inicio de la jornada de trabajo. (artículo 64).
- IX.- Jornada de emergencia; la realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus

compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65b).

- X.- Jornada extraordinaria; aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces a la semana; o sea 9 horas a la semana como máximo (artículo 65c).

El descanso de media hora y el tiempo de reposo y comida.

La ley establece en su artículo 63, que el trabajador tiene derecho a un descanso de por lo menos media hora tratándose de una jornada continua, ya sea diurna, nocturna o mixta. Este tiempo se computa como jornada de trabajo. Este derecho no debe confundirse con el derecho al tiempo de reposo o de comida señalado en el artículo 64 de la Ley, que se da en el supuesto de una jornada discontinua. Si el trabajador no puede salir del lugar donde labora, este tiempo correspondiente le será computado con parte de la jornada de trabajo.

Prolongación de la Jornada a causa de un siniestro.

Se encuentra consignado el artículo 65 de la Ley. Esto se da en el supuesto de una prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en el que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa, esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar tales males.

Dentro de una jornada ordinaria también puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia, cuando sus obligaciones habituales se cambien por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

No deben confundirse los trabajos de emergencia pues son ajenos a los objetivos propios de la empresa, con los trabajos extraordinarios por implicar la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

La Ley en su artículo 67, dispone del trabajo de emergencia el salario solo retribuye con un salario sólo retribuye con un salario igual al de las horas de jornada ordinaria, y no con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, aplicable al trabajo extraordinario.

JORNADA EXTRAORDINARIA.

Existen situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal de las horas marcadas en su jornada ordinaria.

Según MARIO DE LA CUEVA, (42) a la jornada extraordinaria se le puede definir como "La prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón".

En el artículo 123, tracción XI y su Ley Reglamentaria, en su artículo 66, prevén la jornada extraordinaria, que nunca podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.

La retribución al trabajo en jornada extraordinaria es en relación al tiempo de esa jornada, es decir se paga el salario por el tiempo extraordinario que trabaja determinada persona.

La Suprema Corte de Justicia en ejecutorias anteriores a la Ley vigente, estableció que existía la obligación de prestar servicios extraordinarios, cuando concurriesen circunstancias especiales por las cuales el patrón necesitara del trabajo fuera de la jornada legal, ya que el trabajador tiene la obligación derivada de su relación de cooperar al desarrollo de la empresa, y si existe la posibilidad de aumentar la jornada de los trabajadores, excepto por causa justificada, tiene la obligación de trabajar jornada extraordinaria, siempre y cuando sean tareas comprendidas del trabajo de la relación o del contrato correspondiente.

La prueba de la duración de la jornada de trabajo y del monto y pago del salario es una carga del patrón, conforme al artículo 786; "La junta examinará de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para

tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá a el patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: VIII. Duración de la jornada de trabajo (se entiende ordinaria, extraordinaria, de emergencia, especial, etc.)...XII. Mixto y pago del salario (incluyendo el pago de la jornada extraordinaria)"....

Las horas de trabajo extraordinario se deberan pagar con un 100% mas del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y si la prestación del tiempo extraordinario excede de 9 horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.

En base al principio de la analogía es conveniente dejar asentado que el pago de un 200% más del salario ordinario de la jornada ordinaria, también corresponde al trabajador el exceso de 3 horas diarias de tiempo extraordinario.

De acuerdo a los conceptos anteriores, la jornada que cubre el pasante de derecho puede ser diurna, mixta y excepcionalmente nocturna. Cabe señalar que tanto en la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado, se le da la misma regulación a aquellas.

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

Los pasantes que desarrollan sus funciones dentro de la organización pública, rara vez trabajan horas extras, mismas que les son cubiertas a éste, en virtud de que llevan un control de sus entradas y salidas.

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

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

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

Así, un pasante que estudia en la mañana y concluye sus clases normalmente a las 11:00 a.m., empieza a laborar a partir de las 12:00 horas, terminando su jornada a las 8:00 p.m. si su horario de trabajo es solo por medio tiempo, el máximo legal es de ocho horas, este sería solo por cuatro horas quedando las restantes como tiempo extraordinario, el cual además de que no se le cubre al pasante se le paga sólo lo concerniente al medio tiempo.

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

Y se podrían analizar las diversas variables que se presenten y en los horarios, casi siempre resultará que la jornada de trabajo que cubre y el pasante, excede el tiempo pactado, sin que este reciba una remuneración por el mismo,

lo que resulta violatorio del artículo 59, párrafo primero de la Ley.

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

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

Por lo que resulta de vital importancia que, la jornada de trabajo que deba cumplir el pasante sea lo más adecuado a sus necesidades, permitiéndole así, desarrollarse tanto en el ámbito social y familiar, como en lo económico.

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

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

3.2 EL SALARIO

El salario debe satisfacer las necesidades de la mas diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

En la Constitución de 1857 se sostiene un principio: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

A.-Concepto.

El artículo 82 de la Ley define al salario: "Como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

B.- Naturaleza Jurídica.

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, no una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

La obligación de pagar el salario independiente de la obligación de prestar efectivamente el servicio.

El salario puede entenderse como una prestación económica cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (art. 96) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

C.- Atributos del Salario.

Salario Remunerador. Señalado en los artículos 5, 61 y 85 "Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo".

Quando se trabaje la jornada legal máxima, ningún trabajador puede recibir en salario inferior al mínimo general o especial.

Quando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada con base en el salario mínimo.

Otras características del salario son:

- I.- Que debe ser equivalente al mínimo:
Conforme al artículo 85, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial.
La Ley sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.
- II.- Suficiente. El trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren en nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- III.- Determinado o determinable Se establece en los artículos 25, fracción VI, 82, y 83 que el trabajador debe saber el monto de su salario. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión, etc.). Pero en todos los casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no estipulan el monto del salario de aquél, se estará al mínimo vigente en la zona de que se trate, para el caso de que en un conflicto haya que hacer cuantificaciones. Toca al patrón la carga de la prueba en los conflictos originados por discrepancia en cuanto al monto del salario.
- IV.- Debe cubrirse periódicamente.
Se estipula en los artículos 5, fracción VIII, y 88 con respecto a los obreros, la Ley señala que se les debe de pagar semanalmente y cada 15 días a los Odemás trabajadores.
Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo a comisión (art. 286).

También existen trabajos en los que se puede pagar diariamente.

V.- Debe pagarse en moneda de curso legal. No se permite hacerlo en mercancías, vales, ricas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (art. 123, X Constitucional y 101 de la Ley).

VI.- El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. Estipulado en el artículo 102.

D.- Clasificación.

Se señala en el art. 83 que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, de obra, (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, e incluso se habla de salario extraordinario.

I.- Por unidad de tiempo. Es el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

II.- Por unidad de obra o a destajo. Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día. Este pago suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

III.- Por comisión. Puede fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta y una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85.

También se establece en algunos casos el salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

IV.- A precio alzado.

Segundo párrafo del artículo 85. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

V.- De cualquier otra manera.

Artículo 196. Salario por viaje en los buques. Artículo 157. Salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o Km. recorridos, en el trabajo de autotransporte. Artículo 294. Salario por una o varias funciones o temporadas de los deportistas profesionales. Artículo 306. Salario por una o varias actuaciones, de los actores o músicos.

VI.- En efectivo y en especie.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes diferentes a la moneda, y servicios que se da al trabajador en razón de su trabajo. El artículo 84 indica que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Para determinar el pago de indemnizaciones se considerará el salario integral, arriba enunciado, que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la ley o se incrementará mediante un convenio.

VII.- El salario extraordinario.

Se menciona en el artículo 84 que el salario puede ser "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". El pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

E.- El principio de la igualdad de salarios.

El artículo 123 constitucional en la fracción VIII establece que : "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El artículo 86 consagra este principio diciendo : "A trabajo igual desempeñando un puesto,, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La legislación establece diferencias de excepción:

Artículo 200 Trabajadores de los buques.

Artículo 234 Tripulaciones aeronáuticas.

Artículo. 257 Servicio de autotransportes.

Artículo. 297 Deportistas profesionales.

Estos y otros preceptos autorizan a pagar salarios distintos por trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo en si mismo considerando e inclusive, de la categoría de los propios trabajadores como es en el caso de los deportistas.

En vista del mandato del artículo 784, fracción VIII de la Ley, corresponde al patrón probar la inexistencia de idénticas condiciones de trabajo por lo que hace a la cantidad y calidad, aspectos que deben aparecer en el contrato de trabajo.

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

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

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

Aplicando el artículo 93 de nuestra ley en forma supletoria, podemos decir que el pasante de derecho que trabaje en una dependencia de gobierno deberá tener el nivel de sueldo del tabulador que se dé a aquellos sujetos cuya actividad sea de tipo profesional. Debiéndose integrar el estipendio tanto por pagos en efectivo como por prestaciones en especie, tal y como lo marca el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

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

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

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

Existen bufetes jurídicos donde el pasante tiene que pagar de su salario el transporte que utiliza para poder realizar las funciones que le fueron encomendadas, así como dar del mismo gratificaciones al personal de los juzgados del Tribunal Superior de Justicia para darle una mayor celeridad al juicio. Recompensas que en la mayoría de los casos no les son reembolsadas al pasante, lo que trae como consecuencia que el mismo no pueda disponer con libertad de su salario, además que a través de aquellas, así como de los gastos de transporte, éste está cediendo su

remuneración al patrón. Situaciones, que son contrarias a lo establecido por los artículos 98 y 104 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

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

Por todo esto es necesario que se regule en nuestra Ley al pasante de derecho a fin de que él mismo pueda contar por lo menos con un salario mínimo general en el momento que empiece a prestar sus servicios bajo la subordinación de un patrón. Y que dicha remuneración se integre tanto por pagos en efectivo, así como prestaciones en especie. Entrando dentro de los primeros, las gratificaciones, la cuota diaria, primas, comisiones, etcétera, a que él mismo tenga derecho por motivo de trabajo.

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

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

3.3 LAS VACACIONES

Todos los trabajadores disfrutarán, en los términos de la Ley, de un período anual de vacaciones como mínimo.

Existen algunas disposiciones que regulan periodos de vacaciones especiales para trabajos que, por su naturaleza, exigen dicho tratamiento, como son: el trabajo de los menores, el trabajo en los buques, el trabajo de tripulaciones aeronauticas, etcétera.

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la Ley, que señala "Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podra ser inferior a 6 días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada año.

Mario de la Cueva: Dice que los 5 años a que se refiere la Ley deben computarse a partir del quinto año de servicios, o sea, que cuando se acumulen 9 años de antigüedad, es cuando podra aumentarse en 2 días el periodo de vacaciones: (41)

Al concluir el 1er. año: 6 días.

Al concluir el 2º año: 8 días.

Al concluir el 3er. año: 10 días.

Al concluir el 4º año: 12 días.

Al concluir el 5º año: 14 días.

Al concluir el 14º año: 16 días.

Al concluir el 19º año: 18 días.

Las vacaciones para los trabajadores que laboren esporádicamente y por temporada, se determinan proporcionalmente al número de días laborados anualmente. De igual forma se determinarán las vacaciones de los trabajadores que no alcancen a cubrir un año completo, así como el monto del pago por este concepto.

Existe una prohibición que establece el artículo 79 de la Ley, que es la de compensar las vacaciones con una remuneración, salvo la excepción de que el trabajador

labore menos de un año, en cuyo caso tendrá derecho a una remuneración proporcional.

En caso de conflicto respecto al pago de vacaciones, el trabajador se halla protegido, puesto que la carga de la prueba corresponde al patrón.

El artículo 80 de la Ley establece el pago de una prima con motivo de las vacaciones, consistente en un 25% sobre los salarios que corresponden al trabajador durante su período vacacional.

La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el período de vacaciones.

Los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores. Deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de un año de servicios, artículo 81.

De la disposición anterior se desprende que el patrón tiene la facultad discrecional de otorgar vacaciones a sus trabajadores durante el lapso de 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Y si el patrón no cumple con esta obligación, el trabajador puede reclamar el otorgamiento de vacaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje establecido en la Ley a partir del artículo 892.

Las licencias.

No se encuentran reglamentadas por la Ley. Es concesión de los contratos colectivos de trabajo.

Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un período determinado de su trabajo con goce de salario o sin él.

Estas, se otorgan con el objeto de que el trabajador pueda solucionar sus diferentes problemas que requieren de toda su atención.

Así mismo durante estas, se mantienen vigentes todas las obligaciones de la relación laboral a excepción de prestar el servicio y en algunos casos pago de salario.

El pasante de derecho como trabajador que es, también tiene derecho a lo plasmado en el artículo 76 durante el tiempo que conserve tal categoría, ya que como se había mencionado, sólo es pasante temporalmente, en virtud de que una vez que se titula pierde tal designación.

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

- a. Si es un estudiante que no adeude materias, termina su carrera en el tiempo establecido por la Universidad y se titula inmediatamente, únicamente trabajará como pasante durante dos años y seis meses, que es el período comprendido entre el momento que el adquiere tal categoría (cuando concluyó el tercer año de la licenciatura) y aquel en que adquiere su cédula profesional, debiéndose proporcionar en este caso, los ocho días de vacaciones y la remuneración que le corresponda a los seis meses de acuerdo a lo establecido por el artículo 79, párrafo segundo de la ley.
- b. Si por las razones expresadas en el apartado anterior, y el pasante no se titula dentro del plazo señalado arriba, es muy raro que dure más de dos años, bajo la subordinación del mismo patrón. Ya que al adquirir práctica en lo profesional, siempre tiende a trabajar por su propia cuenta, o en sociedad con otros que tienen su misma categoría, o con alguno que ya se tituló, poseyendo en este último caso, la calidad de socio y no de trabajador.

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

El artículo 80 de la ley establece que el trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones, equivalente a un 25% del salario que percibe, sin embargo ésta sólo le es proporcionada al pasante en casos especiales, es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca dicho derecho. Porque si no hay tal documento, a aquel sólo se le otorgan sus vacaciones sin la referida prima.

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

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

Vacaciones, derecho al pago proporcional de las 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. (44)

Se puede llegar a dar el caso de que el patrón le pague sus vacaciones al pasante con la finalidad de no verse afectado en las actividades que realiza éste, lo que resulta evidentemente violatorio del artículo 79, párrafo primero, de la Ley federal del Trabajo. En virtud de que las vacaciones son obligatorias, porque es un medio por el cual el trabajador recupera sus fuerzas perdidas en el trabajo, y el hecho de que el patrón le dé una retribución a cambio de ellas, no lo libera de la obligación de otorgárselas, toda vez que es un derecho irrenunciable.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, es necesario establecer que existen instituciones en las cuales aquél goza de un periodo vacacional de 20 días laborables al año, mismo que excepcionalmente puede dividirse en dos, es decir, tener anualmente dos periodos de diez días cada uno. Estos serán establecidos por aquellas de manera que no se vean perjudicadas sus funciones. Teniendo el pasante plazo de seis meses después de un año de servicios, para disfrutar este derecho, otorgándole la institución una prima vacacional del 50% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el periodo de vacaciones. Esto con fundamento en el artículo 99 de la Legislación del Trabajo del Servicio Público de la Banca de Crédito.

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

3.4 DIAS DE DESCANSO

Interrupciones de jornada de Trabajo.

Esta se da cuando se suspende la prestación del trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada continua en que se debe conceder un descanso de media hora.

La interrupción se produce todo o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral cosa distinta a la suspensión ya que esta se produce cuando los derechos y obligaciones quedan suspendidos por lo cual no pueden confundirse.

Las causas de interrupción de la jornada de trabajo se pueden clasificar en: legales, voluntarias y convencionales.

Legales: Son las consignadas en la Ley, como la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días de descanso obligatorio, las vacaciones, los descansos de una hora por lo menos en la jornada de los menores, etc.

Voluntarias: Las que concede el patrón.

Convencionales: Las pactadas entre el trabajador y el patrón, o el sindicato y la empresa, por ejemplo una licencia o las obtenidas en un contrato colectivo de trabajo.

Días de descanso:

A.- El descanso semanal.

Es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo. Se encuentra consignada en el artículo 69 de la Ley, la cual establece que "Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integró".

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días

en que los trabajadores deben disfrutar del descanso semanal, en los reglamentos de la Ley se procurará que sean los domingos (art. 70 y 71).

B.- El pago del salario del descanso semanal.

Se determina si el trabajador recibe un salario por jornada, el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, al cual se le adicionará. "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de una semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana, preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón" (art. 72).

C.- La prima dominical.

Este derecho está consignado en el artículo 71, segundo párrafo de la Ley, en la que establece que los trabajadores que laboran en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

La justificación de esta disposición es la misma que la del doble pago a quienes laboren en su día de descanso semanal, o sea, por ser el día en que por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades, descansar y si se les priva de ello, merecen una compensación, que es la citada prima dominical del 25%.

La Ley no distingue si la prima dominical es para tal o cual trabajador, se refiere a todos en general. Sin embargo, en ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia se ha establecido que la prima dominical corresponde sólo a aquellos trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en día domingo como día ordinario de trabajo, por

no ser el de su descanso semanal; por tanto, todo aquel trabajador que labore en día domingo, sea su día de descanso o no, debe percibir la prima dominical (art. 71). Si el domingo es su día de descanso semanal, además del salario por el día de descanso o jornada especial, que es un salario doble, (art. 73), debe recibir la prima dominical.

D).- La semana de 40 horas.

A través de los contratos colectivos de trabajo, los trabajadores de diversas empresas han obtenido la semana laboral de 40 hrs.

E).- Los descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo.

Los trabajadores a través de la contratación colectiva, pueden obtener días de descanso distintos a los semanales y obligatorios y pueden obtener tantos días como el patrón acceda a concederles.

Estos descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo tienen motivos diversos, el día de muertos, jueves y viernes santos, 12 de diciembre, el cumpleaños del trabajador, etcétera.

F).- Los descansos obligatorios.

Esta difiere de la del descanso semanal.

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores, así lo establece la Ley.

En su art. 74, los días para este descanso son los siguientes:

1o. de enero

5 de febrero

21 de marzo

10. de mayo

16 de septiembre

20 de noviembre

10. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal

25 de diciembre

Aún cuando estos días son consignados como obligatorios por la Ley, existe la posibilidad de que, mediante acuerdo de trabajadores y patronos o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone la propia Ley en el artículo 75, determinado número de trabajadores preste servicios de modo obligatorio, que serán retribuidos independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, con un salario doble por los servicios prestados.

Si un día de descanso semanal coincide con uno de descanso obligatorio por estar consignado en la Ley o en el contrato colectivo, no se pagará un salario doble.

Los trabajadores que presten sus servicios en días de descanso obligatorio, deberán probar si con este motivo surge una controversia, quedando el patrón eximido de esa carga.

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

- a) Si el pasante de derecho trabaja para el Estado, el artículo 27 de la Ley aplicable señala que gozará de un día de descanso por seis de trabajo; numeral que fué modificado por acuerdo publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de Diciembre de 1972, por medio del cual se le otorgan dos días de descanso continuos con goce de sueldo íntegro. Trayendo esto consigo que los burócratas gocen de un beneficio mayor que les permite disponer de más tiempo para convivir con su familia, o bien

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

- b) Si el pasante labora en la iniciativa privada, el artículo 69 de nuestra ley establece que gozará por cada seis días de trabajo de un día de descanso con goce de salario íntegro, siendo preferente el domingo.
Cabe hacer notar que generalmente los pasantes que laboran en este sector, gozan de dos días de descanso, es decir, trabajan la llamada semana inglesa.

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

Por su parte el artículo 73 del mismo ordenamiento, establece independientemente de lo anterior, que el trabajador percibirá un salario doble por el servicio prestado en días de descanso. Pudiéndose aplicar en forma supletoria este artículo a los burócratas, que únicamente cuentan con la prima adicional antes mencionada. Esto con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone que lo no previsto por ella, se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

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

En el mismo caso se encuentran aquellos que desempeñan sus actividades en el sector público, haciendo notar desde luego, que éstos cuentan con más días de descanso obligatorio, debido a los logros que han tenido.

3.5 EL AGUINALDO.

Estipulado en el artículo 87 en el que se dice que: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos.

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

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

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

Cabe mencionar que aquellos pasantes que prestan sus servicios en alguna dependencia de gobierno, llegan a obtener como aguinaldo hasta cuarenta días de salario, mismo que se entrega en dos partes, la primera se le da antes del día veinte de diciembre, tal como lo señala la ley y la segunda se le otorga en la primera quincena de enero. (art. 42 bis de la Legislación aplicable).

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

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

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

3.6 LA SEGURIDAD SOCIAL.

El derecho de Seguridad Social.

Es una rama del derecho social que comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etcétera, para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que pueden ocurrirles.

La seguridad social protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresen a él y comprende seguros de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, maternidad, invalidez, de vejez, de cesantía, ayuda para gastos matrimoniales, seguros adicionales.

Trabajadores protegidos para la Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social cubre, obligatoriamente, a los trabajadores siguientes:

- I.- Los que se encuentren vinculados por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y calidad del patrón.
- II.- Los miembros de las sociedades cooperativas de producción, administraciones obreras o mixtas que actúen conforme a derecho o sólo de hecho.
- III.- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios agrícolas y ganaderos; y

IV.- Los trabajadores independientes, urbanos y rurales, como artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y similares.

En el artículo 6 de la propia Ley se autoriza al poder Ejecutivo Federal para organizar el Seguro Social de los trabajadores de empresas de tipo familiar, a domicilio y domésticos, temporales o eventuales.

Los riesgos que cubre la Ley del Seguro Social.

Cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Enfermedades no profesionales y maternidad

Invalidez, vejez y muerte y

Cesantía en edad avanzada.

La Ley del Seguro Social adopta los conceptos de accidente y enfermedad que define al Ley Federal del Trabajo, así como los riesgos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa.

La invalidez y las Pensiones.

Otorga, según las circunstancias, el total o una parte de la pensión a los familiares que tengan derecho a las prestaciones del Seguro de Muerte, cubriéndoseles la pensión mientras dure la invalidez del asegurado. No tendrá derecho a esta pensión el trabajador cuya invalidez ya existía antes de ser asegurado o sobrevenga antes de haber efectuado el pago de 55 semanas de cotización; pero tendrá derecho a recibir la pensión de vejez el asegurado que habiendo cumplido 65 años de edad justifique un pago mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Tratándose de cesantía por edad avanzada el asegurado privado del trabajo remunerado tendrá derecho cuando haya cumplido 60 años de edad, siempre que hubiere pagado 500 semanas de cotización.

Las prestaciones por accidente o enfermedades de trabajo.

El asegurado tendrá derecho a la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica-hospitalaria y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

Si incapacitan al asegurado para trabajar, éste recibirá mientras dure la inhabilitación el 100% de su salario, el cual no podrá exceder de 72 semanas y se otorgará siempre que antes de expirar dicho periodo no se declare la incapacidad permanente del asegurado.

Los riesgos profesionales pueden ocasionar una incapacidad total permanente, en cuyo caso el asegurado recibirá en tanto subsista la incapacidad, una pensión mensual se a cuerdo a su salario. Si la incapacidad es parcialmente permanente, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la Tabla de Valuación de Incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad total permanente, tomando en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra o simplemente hayan disminuir sus aptitudes para el desempeño de la misma.

Las pensiones se conceden al accidentado por un periodo de adaptación de dos años a fin de modificar la cuantía de la pensión. La revisión se hará una vez al año, transcurrido el periodo de adaptación.

En el caso de que el accidente o enfermedad profesional traiga como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgarán las siguientes prestaciones:

- Pago de dos meses de salario promedio del salario de cotización correspondiente al asegurado, en la fecha de su fallecimiento, así como los gastos del funeral que en ningún caso serán inferiores a \$ 1,000.00 ni excederán de \$ 9,000.00
- A la viuda o a la concubina se le otorgará una pensión equivalente al 36% de la que hubiere correspondido a aquel, tratándose de incapacidad total permanente, la misma corresponde al viudo que

estando incapacitado dependiera económicamente de la trabajadora asegurada.

- A los hijos menores de 16 años o mayores de esta edad, que se encuentran totalmente incapacitados, tendrán derecho, cada uno al 20% de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad total permanente. Si el huérfano lo es de padre y madre, el porcentaje se eleva al 30%. Si no existe viuda o concubina, ni huérfanos, se pensionará a cada uno de los ascendientes que dependían del asegurado, con una cantidad igual al 20% de la pensión.

Las prestaciones por enfermedades no profesionales.

El asegurado tiene derecho a las siguientes prestaciones:

Asistencia médica general especializada, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica. Esto durante un plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad. Pudiéndose prorrogar dicho lapso con 26 semanas más, siempre que el dictamen médico que se rinda al efecto, aparezca que el enfermo pueda recuperar su salud y la capacidad para el trabajo en un plazo previsible, o el abandono del tratamiento pudiera agravar la enfermedad y ocasionar un estado de invalidez. También tendrá derecho a estos servicios, la esposa o concubina, hijos menores de 16 años y ascendientes.

Estas prestaciones también la tienen los pensionados por incapacidad permanente o parcial, con 50% de incapacidad a lo menos y las pensiones por invalidez, vejez y muerte, y sus familiares derechohabientes de los asegurados. Más, para que estas personas tengan derecho a las prestaciones, es preciso que dependan económicamente del asegurado, que el asegurado tenga derecho a estas prestaciones y que tales personas no tengan, por sí mismas, derechos propios provenientes del Seguro Social.

En el caso de que la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo, se otorgará un subsidio en dinero, que dura lo mismo que la asistencia médica, pero para recibirlo es preciso haber cotizado, cuando menos, 6

semanas en los últimos 9 meses. Dicho subsidio es el equivalente al 60% del salario promedio correspondiente.

La mujer asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, tiene derecho a las siguientes prestaciones:

Asistencia obstétrica necesaria, a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. Un subsidio en dinero igual al caso que correspondería en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante los 42 días anteriores al mismo. Sobre este subsidio se le entregará una mejora, durante los 8 días anteriores al parto y los 30 días posteriores al mismo, que ascenderá al 100% del subsidio en dinero fijado en caso de enfermedad no profesional. Para otorgar esta ayuda se requiere que la asegurada no este recibiendo subsidio por concepto de enfermedad y que no ejerce trabajo alguno, mediante retribución, durante los mencionados periodos. Ayuda para la lactancia, cuando según dictamine un médico, exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie por el lapso de 6 meses. Al nacer el hijo se otorgará una canastilla conteniendo pañales y otros útiles para el recién nacido.

La asegurada tendrá derecho al subsidio cuando haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha desde la cual comienza el pago de dicho subsidio.

Pensiones de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

PENSIONES DE INVALIDEZ: El asegurado que sea declarado inválido tiene derecho, si ha cubierto un mínimo de 150 semanas de cotización, a la pensión correspondiente.

No tiene derecho si intencionalmente el asegurado haya provocado su estado de invalidez o éste sea el resultado de la combinación de un delito del mismo asegurado. Tampoco tiene derecho el trabajador cuya invalidez ya existía antes de ser asegurado o ella sobrevenga antes de haber cubierto 150 semanas de cotización.

PENSION DE VEJEZ: Tiene derecho a ésta al cumplir 65 años de edad siempre que haya pagado un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

PENSION DE CRESANTIA EN EDAD AVANZADA: Tiene derecho a ésta a los 60 años de edad siempre que quede privado de trabajos remunerados, sin necesidad de probar que sufrió invalidez, pero la pensión de vejez será con tarifa reducida. El asegurado deberá justificar el pago de 500 cotizaciones semanales.

También tiene derecho el asegurado a ayuda para gastos del matrimonio, cuando tenga pagadas 150 semanas de cotización en el seguro de invalidez, vejez y muerte y a la fecha de la celebración del matrimonio, y en cuantía será igual al 30% de la anualidad de la pensión de invalidez a que tuviera derecho.

En relación con los seguros voluntario, facultativo y adicional, el asegurado con más de 100 cotizaciones semanales cubiertas en el seguro obligatorio, al ser dado de baja tiene derecho a continuar voluntariamente sus seguros conjuntos de enfermedades no profesionales y maternidad y de invalidez, vejez y muerte, o únicamente el de invalidez, vejez y muerte, cubriendo a su elección las cuotas obrero-patronales correspondientes al grupo de salario al que pertenecía en el momento de baja o a los del grupo inmediato inferior.

Los seguros facultativos.

El Instituto podrá contratar individual o colectivamente seguros facultativos que comprenda uno o más de los seguros señalados para los trabajadores sujetos al régimen del seguro obligatorio, con los trabajadores autónomos, ejidatarios y miembros de comunidades agrarias no sujetas al seguro obligatorio.

El seguro adicional otorga a sus afiliados prestaciones superiores o les permite asegurarse bajo condiciones más favorables de las fijadas por el seguro obligatorio. Podrán contratar este seguro los trabajadores comprendidos en el seguro obligatorio, los que conserven el seguro voluntario, y el patrón, en beneficio de sus

trabajadores, individual o colectivamente, o por un grupo de asegurados y el Instituto, por una o varias de las prestaciones consignadas en los contratos colectivos.

La continuación del derecho a las prestaciones, corresponde al asegurado que deje de serlo y no lo continúe en forma voluntaria. El derecho a recibir las prestaciones junto con sus beneficiarios en casos de seguros de enfermedades no profesionales y maternidad.

Los asegurados que al dejar de estar sujetos al régimen del seguro obligatorio y no se acojan a la continuación voluntaria, comenzarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en la rama de invalidez, parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones. La protección no será de vejez y muerte, en la fecha de la baja, por un período igual a la quinta menor de 12 meses ni excederá de 3 años.

La base económica del Régimen Ordinario del Seguro Social, se constituye con las cuotas aportadas por patrones y obreros y la contribución del estado.

Las prestaciones del seguro de riesgos profesionales son cubiertos íntegramente por las cuotas de los patrones, mismas que se fijarán en proporción al monto de los salarios que pagan y a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. Para estos efectos se distribuye a las empresas en 5 grupos, según el grado de peligrosidad que corresponde a su actividad fundamental, pudiendo ser los riesgos: Ordinario de vida, Bajo, Medio, Alto y Máximo.

El seguro de enfermedades no profesionales y maternidad, así como el grado de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se obtiene de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y trabajadores y la contribución del Estado que será igual al 20% del total de las cuotas que corresponda pagar a los patrones.

Además de las cuotas que pagan los trabajadores y los patrones, y las contribuciones del Estado, el Instituto percibe ingresos de los intereses, alquileres, rendimientos, utilidades y frutos que produzcan los bienes de su propiedad, así como de las donaciones, herencias legales, subsidios y adjudicaciones que se le hagan y

cualesquiera otros ingresos que en favor del Instituto señalen las leyes y reglamentos.

En relación con los créditos y cuotas a favor del Instituto, se les ha dado el carácter de fiscales y para su cobro se le ha conferido al Instituto la facultad económico-coactiva, así como intervenir las reservas en las mejores condiciones de seguridad, entendimiento y liquidez o mayor utilidad social.

Los órganos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Son: La Asamblea General

El Consejo Técnico

La Comisión de Vigilancia y

El Director General

LA ASAMBLEA GENERAL: Es la autoridad suprema del Instituto, está formada por 30 miembros, 10 por el Poder Ejecutivo Federal, 10 por las Organizaciones Patronales y 10 por las Organizaciones de Trabajadores, todos ellos duran en su cargo 6 años y pueden ser reelectos.

EL CONSEJO TECNICO: Es el representante legal y administrador del Instituto, esta integrado por 12 miembros.

EL DIRECTOR GENERAL: Es nombrado por el Presidente de la República. La designación deberá recaer en un mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica y sólo podrá ser destituido por causas graves y mediante una gran investigación en que se oiga su defensa.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En una palabra la burocracia, como los asalariados, gozan de los beneficios de la previsión y seguridad

sociales, específicamente los trabajadores de la Federación, del Departamento del D. F. y de los territorios Federales de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados, los pensionistas de las entidades y organismos públicos, los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas y todos aquellos que prestan servicios en organismos públicos de los poderes federales. Para dichos trabajadores son obligatorias las siguientes prestaciones:

- Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.
- Seguros de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales.
- Servicios de reeducación y readaptación de inválidos.
- Servicios que eleven los niveles de vida del servicio público y de sus familiares.
- Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia.
- Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinadas a la habitación familiar del trabajador; arrendamiento de habitaciones económicas; préstamos hipotecarios; prestamos a corto plazo; jubilación, seguro de vejez, de invalidez, seguro por causa de muerte e indemnización global.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Establece y opera un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y pagos contraídos por los conceptos anteriores; coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y las demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del Título cuarto, Capítulo III, de la

Ley Federal del Trabajo que comprende los artículos del 136 al 153.

La Ley dispone patrimonio del Instituto se integra: con el Fondo Nacional de la Vivienda, que se constituye con las aportaciones que deben de hacer los patrones y con los rendimientos de estos recursos; con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal; con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título y con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos mencionados. La Ley que crea dicho instituto estructura los diversos órganos del mismo, como son la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.

En cuestión de Seguridad Social, el pasante de derecho está quizás más desprotegido, que en cuanto al salario, vacaciones, aguinaldo, etc.

Los riesgos que cubre la Ley del Seguro Social son:

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
 Enfermedades no profesionales y maternidad,
 Invalidez, vejez y muerte; y
 Cesantía en edad avanzada.

Como se comprenderá, la mayoría de estos riesgos, el pasante de derecho no alcanza el tiempo necesario para gozar de alguno de los beneficios que otorga la Ley, debido al poco tiempo en que se desarrolla como tal, es decir, dos años.

Tomemos como ejemplo la cesantía en edad avanzada; según la Ley, el asegurado privado del trabajo remunerado, tendrá derecho cuando haya cumplido 60 años de edad, siempre que hubiera pagado 500 semanas de cotización.

Actualmente es muy difícil que un estudiante de tercer año de la carrera cuente con 58 años de edad.- Aunque es posible.- por lo cual es poco creíble que un pasante pudiera gozar de este beneficio. Y si se llegara a dar el caso de que un estudiante estuviera dentro de esta posibilidad, no cumpliría las 500 semanas de cotización por razones obvias.

Es decir, que por una u otra razón el pasante de derecho no puede gozar de los beneficios que le otorga el Seguro Social como trabajador que es.

Aunque, el principal problema que encuentra el pasante en cuestión de Seguridad Social, no es únicamente las lagunas que tenemos en la ley, sino, la que encuentra en los titulares de los despachos. Ya que estos con tal de ahorrarse el trámite de dar de alta, a un trabajador - entre otras cosas - en la mayoría de los casos, ni siquiera se tiene un contrato firmado con el pasante.

CITAS BIBLIOGRAFICAS TERCER CAPITULO

(40) DE LA CUEVA, Mario
Ob. Cit
p. 279

(41) DE LA CUEVA, Mario
Ob. Cit
p. 294

(42) DE LA CUEVA, Mario
Ob. Cit
p. 293

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

CAPITULO 4

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS PASANTES DE DERECHO.

4.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Concepto de obligación.

La palabra obligación deriva del latín: obligatio a su vez es una palabra compuesta de ob que quiere decir adelante o alrededor y ligation que significa atar, amarrar. De ahí que obligare se traduzca como atar alrededor de.

Así se dice que la obligación es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de tal manera que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención.

A continuación veremos algunas clasificaciones según varios autores:

NESTOR DE BUEN clasifica a las obligaciones en simples y complejas.

I.- Simples.

II.- Complejas.

I.- Las simples a su vez se dividen en: 1) de dar, 2) de hacer, 3) de no hacer y 4) de tolerar. (44)

1. Obligaciones de dar.

La obligación fundamental de los patrones en lo que radica la esencia de la relación de trabajo, es la de pagar el salario. Tiene, sin duda alguna, el carácter de una obligación simple de dar. Sin embargo, no es frecuente dentro de las obligaciones institucionales que se produzcan obligaciones de dar. Abundan mucho más la de hacer, las de no hacer y las de tolerar.

Atendiendo a las obligaciones mencionadas en el artículo 132, encontramos las siguientes:

- a) Pagar los salarios e indemnizaciones (fracción II)
- b) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo (fracción III)
- c) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador (fracción IV)
- d) Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de sillas o asientos en las casas comerciales, oficinas, hoteles, y otros centros de trabajo análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (fracción V)
- e) Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, si tienen más de cien y menos de mil trabajadores. Si son más de mil se otorgaran tres becas (fracción XIV)
- f) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria (fracción XIX)
- g) Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros

cuadrados para el establecimiento de mercados públicos y centros recreativos (fracción XX)

- h) Proporcionar a los sindicatos un local para sus oficinas (fracción XXI)

2. Obligaciones de hacer.

En el artículo 132 encontramos las siguientes:

- a) Expedir cada quince días una constancia escrita de los días trabajados y salario percibido (fracción VII)
- b) Expedir al trabajador que lo solicite, una constancia escrita relativa a sus servicios (fracción VIII)
- c) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, los puestos de nueva creación y las vacantes definitivas (fracción XI)
- d) Fijar y difundir las disposiciones de los reglamentos de higiene y seguridad (fracción XVIII)
- e) Hacer las deducciones de las cuotas ordinarias (fracción XXII)
- f) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (fracción XXIII)

3. Obligaciones de no hacer.

El legislador intentó señalar a las obligaciones de no hacer un lugar especial en el artículo 133, expresándolos en términos de prohibición. Sin embargo, también incluyó una obligación de no hacer en la fracción VI del artículo 132: "guardar a los trabajadores la debida consideración".

En realidad las obligaciones de no hacer implican una abstención. En esa virtud se hace la clasificación señalando que los patrones están obligados a abstenerse de:

- a) Maltratar a los trabajadores de palaoa o de obra (Artículo 132-VI)
- b) Rechazar trabajadores por razón de su edad o sexo (Artículo 133-1)
- c) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (Artículo 133.II)
- d) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste (Artículo 133-III)
- e) Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores (Artículo 133 IV y V)
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo (Artículo 133-VI)
- g) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (Artículo 133-VII)
- h) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento (Artículo 133-VIII)
- i) Poner en las llamadas listas negras a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación (Artículo 133-IX)
- j) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones (Artículo 133-X)
- k) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo de influencia de un narcótico o droga enervante (Artículo 133-XI)

4. Obligaciones de tolerar.

Considerando solo las obligaciones generales señaladas en el artículo 132, son típicas obligaciones de tolerar las siguientes:

- a) Permitir a los trabajadores, faltan a su trabajo para ejercer el derecho de voto (fracción IX)
- b) Permitir a los trabajadores saltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado (fracción X)
- c) Permitir la inspección o vigilancia de las autoridades de trabajo que practique en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo (fracción XXIV)

II.- Obligaciones complejas.

Es indiscutible que cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples. Todas estas obligaciones se refieren al artículo 132:

- a) Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores (fracción XIII)
- b) Capacitar y adiestrar a sus trabajadores (fracción XV)
- c) Instalar las fábricas, talleres y oficinas donde deban ejecutarse los trabajos.
- d) Observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes (fracción XVII)
- e) Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas (fracción XXV)
- f) Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y entregar los descuentos a la institución bancaria creadora.

- g) Proporcionar protección a las mujeres embarazadas (fracción XXVII)

Otra clasificación según ARTURO PUENTE y F concluye:

Con relación a su obligatoriedad: en civiles y naturales.

Otras veces en atención a la diversidad de su objeto: en de dar, de hacer y de no hacer; por la extensión de sus efectos: en puras y condicionales, y por último por razón del número de sus objetos y de sus sujetos: en simples y complejas (45).

Doctrinariamente, se dice que las obligaciones son civiles como término opuesto al de naturales.

Así, si entendemos por naturales aquellas que reconoce la ley, pero únicamente en el caso de cumplimiento voluntario por parte del deudor, debemos conceptuar la civiles, como aquellas que crean relaciones obligatorias entre los sujetos que intervienen en ellas, de tal manera que ante el incumplimiento del deudor puede emplearse un medio coactivo para obligarlo a cumplir.

Con la aclaración que antecede las obligaciones laborales gozan de las características de las civiles, hábida cuenta de que, en caso de incumplimiento del deudor (llámese patrón o trabajador) existen medios de coacción para reestablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

Desde el punto de vista de la extensión de sus efectos, también podemos en el campo del derecho del trabajo hablar de obligaciones puras y condicionales.

Entendida la obligación pura como aquella que surte sus efectos de inmediato y sin limitación alguna, podríamos citar como ejemplo: la obligación de pagar el salario por el servicio prestado.

En cuanto a las obligaciones condicionales son las obligaciones sujetas a modalidades que se caracterizan porque limitan sus efectos, ya sea por un término o por una condición.

Textualmente el artículo 132 de la Ley establece que "Son obligaciones de los patrones:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios de indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberán encontrarse siempre que el trabajador lo solicite.
- V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- VI.- Guarda a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

- VII.- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.
- VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX.- Conceder a los trabajadores tiempo necesario para el ejercicio del voto en las selecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 59 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual al de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.
- XI.- Poner en conocimiento de sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que

dispongan la leyes y la Secretaria de Educación Pública.

XIII.- Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación, de conformidad con la leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicacion, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podra cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de una año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patron que los hubiere becado por un año por lo menos.

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo II Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demas lugares que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

- XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que rijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curacion indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente los primeros auxilios debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.
- XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, cuando exista peligro de epidemia.
- XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima.
- XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para este fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales

ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI.

- XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.
- XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo participen en su establecimiento para cerciorarse de cumplimiento de las normas del trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrono en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley".

Cumplimiento de las normas aplicables en las empresas.

Esta es una disposición de carácter general que abarca tanto a las obligaciones legales como a la extralegales.

Dentro de las primeras quedarían incluídas la constitución, la Ley del Trabajo, Los Reglamentos y los tratados internacionales. Dentro de las segundas, las nacidas de la voluntad de las partes, ya sea en forma bilateral (contrato colectivo, contrato individual y reglamento interior) o en forma unilateral (costumbre).

Sin embargo, no es ocioso aclarar que las normas para ser aplicables deben satisfacer determinados requisitos. La Ley, sus reglamentos y los tratados, no están afectados del vicio de anticonstitucionalidad, las derivadas de los contratos colectivos e individuales, de los reglamentos interiores y de la costumbre, no tienen la afectación de la nulidad a que se refiere el artículo 59 de la Ley. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años.
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.
- V.- Salario inferior al mínimo.
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los

salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

X.- La facultad del patron de retener el salario por concepto de multa.

XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años.

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entendera que rigen la Ley o las Normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

El incumplimiento del patrón a la obligación que estudiamos provocaría la aplicación del artículo 992 de la Ley que establece que " Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se hará tomando como base de calculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Es decir, el patrón podrá ser sancionado en todos los casos, a través de la imposición de las multas previstas en los artículos 993 y siguientes, sin perjuicio de la

responsabilidad laboral o penal que le corresponda en forma concreta por el incumplimiento de que se trate.

Así pues, para evitar una repetición inútil, diremos que el incumplimiento de cualquier obligación de las que vamos a estudiar puede provocar la imposición de una multa. Y además, la responsabilidad prevista en la Ley, según la naturaleza específica del incumplimiento.

4.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Hemos señalado la correlatividad de derechos y obligaciones. En este orden de ideas, si la Ley consigna obligaciones a cargo de los patrones no podía menos que consignar obligaciones que deben cumplir los trabajadores.

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, cuya autoridad estarán subordinados todo lo concerniente al trabajo.
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

- VI.- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VII.- Restituir al patrón los materiales usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.
- VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de patrón o de sus compañeros de trabajo.
- IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley.
- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razones del trabajo que desempeñen, así como de asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

4.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El trabajador, como ser humano, tiene el compromiso de superarse en todos órdenes para alcanzar, cada día, en unión de su familia, mejores niveles de vida, pero el trabajador, como tal, tiene derecho de que el patron lo capacite y lo adiestre para tener acceso a oportunidades de ejecutar mejor el trabajo que realiza para alcanzar puestos mayor responsabilidad, todo ello para lograr la superación de sus valores espirituales, intelectuales y materiales.

Nuestra legislación laboral ha considerado digno de tutela legal ese derecho; por lo mismo, para consagrario ha dedicado el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho capítulo comienza con una declaración de carácter general, al señalar que "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (Artículo 153 A).

Este derecho de los trabajadores, que implica la correlativa obligación patronal de capacitar y adiestrar se cumple con la intervención de las partes de la relación laboral y de una Autoridad Administrativa laboral. La ingerencia de las partes se refiere a la formulación del convenio para establecer los planes y programas respectivos, la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para dar su aprobación al convenio.

En cuanto al lugar en que haya de impartirse la capacitación y a los instructores, la Ley señala que "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal

adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas". (Artículo 153 B).

En lo referente al horario, el artículo 153 E establece que "la capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patron y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuanto su puesto, la capacitación de realizara fuera de la jornada de trabajo".

Respecto al artículo transitorio surge la duda acerca de la remuneración de los trabajadores. En el caso de que la capacitación se imparta durante las horas de la jornada de los trabajadores no hay duda alguna, el salario no tiene porque ser objeto de ningún incremento. La duda se presenta cuando la capacitación se imparte fuera de la jornada de trabajo.

Sobre el particular, Adolfo Tena Morales en su estudio apunta que "La capacitación y el adiestramiento otorgados al trabajador dentro de su jornada de trabajo, es indudable que no presentan problema alguno de carácter práctico en cuanto a la remuneración de que el trabajador debe disfrutar, pues simple y sencillamente debe de continuar disfrutando la que le correspondería en el desempeño normal de sus servicios, sin que estuviera de por medio ningún problema de capacitación y adiestramiento, salvo desde luego ciertos incentivos que pudieran existir dentro de la empresa en relación con los cuales deberá pactarse en forma expresa, pero la verdadera dificultad surge en tanto que el trabajador vaya a ser capacitado fuera de su jornada de trabajo, ya sea en una actividad diversa de la que normalmente desarrolla o inclusive, tratándose de la que permanentemente le corresponde, porque así se hubiere pactado". (46)

Creemos que, por principio, toda capacitación y adiestramiento impartidos fuera de la jornada de trabajo, debiera ser sin remuneración alguna porque si ya la empresa está aportando su esfuerzo, afrontando costos, etcétera, justo es suponer que el trabajador por su parte debe contribuir con su tiempo. Sin embargo, este principio que

señalamos deberá tener ciertos matices según las circunstancias.

Si el trabajador va a ser capacitado fuera de su jornada en la labor que normalmente desarrolla o en una diferente y esta capacitación se le va a otorgar dentro del centro de trabajo por capacitadores al servicio de la propia empresa, es claro que estos en primer término deberán tener alguna forma de compensación, puesto que ellos no estarían recibiendo beneficio alguno con la capacitación, sino que por el contrario estarían contribuyendo con las empresas para impartirla a otros trabajadores.

Además, si el trabajador fuere a desarrollar un trabajo productivo durante el término de su capacitación, fuera de su jornada de trabajo, estimamos que debiera tener alguna forma de compensación por la labor que desarrolle, ya que no sería justo y podría prestarse a multitud de abusos el hecho de que bajo el pretexto de que el trabajador va a ser capacitado o adiestrado, se le hiciera desarrollar trabajo productivo en beneficio de la empresa, sin compensación de ninguna clase.

Esto que a nuestro modo de ver resulta justo, presenta sin embargo, una serie de problemas de carácter jurídico. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo indica que 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 durante el término de su capacitación, fuere de su jornada de trabajo, podría ser considerada como parte integrante de su salario.

Sin embargo, resultan una serie de inconvenientes, el principal de los cuales podría señalarse en el hecho de que un trabajador va a tener un salario más alto durante el término de su capacitación que el que podría corresponder una vez capacitado, ya que en este último supuesto dejaría de recibir los cursos de capacitación y adiestramiento para volver a desarrollar su trabajo normal en tanto que se presenta la vacante para el puesto superior o porque ya ha sido debidamente capacitado en el puesto que normalmente desempeña y en tales condiciones no recibiera compensación

alguna por el trabajo proactivo que pudiera desempeñar fuera de la jornada.

Además, el Instituto Mexicano del Seguro Social pretendera que la compensación que el trabajador hubiere percibido durante el término de su capacitación, integrara el salario para efectos del pago de cuotas y asimismo, en la medida de que esa compensación pudiera fijarse en una cantidad diaria, podría el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, exigir el pago y las aportaciones al mismo, con base en el total de la percepción obtenida por el trabajador con motivo de la compensación que de le hubiere podido otorgar durante el término de su capacitación.

El considerar la compensación como parte integrante del salario para los efectos que nos estamos permitiendo indicar, incrementaría de manera definitiva las responsabilidades de la empresa ya no sólo frente al Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, sino además frente al propio trabajador, pues en el supuesto de que por cualquier circunstancia debiera cubrirle una prestación fundada en el salario, teóricamente debería considerar no solamente el que normalmente le correspondiere, sino también la compensación adicional que se le otorgara con motivo de la capacitación. Con base en ese salario integral debería cubrir por ejemplo, aguinaldo, prima de vacaciones, etcétera.

Creemos que también en este aspecto la Ley fué omisa en sus disposiciones, pues si bien, insistimos, por principio la capacitación y el adiestramiento otorgados al trabajador fuera de su jornada de trabajo no debiera significar en forma alguna una compensación económica para el mismo, hay ciertos casos que hemos reconocido que por elemental justicia habrá que cubrir esa compensación y a nuestro juicio la Ley debió señalar en forma expresa que las compensaciones que pudieran pactarse cuando se dieran las circunstancias que apuntamos, no son para ningún efecto debieran de considerarse como parte integrante del salario. El no hacerlo significa imponer a las empresas cargas económicas que seguramente no fueron contempladas o deseadas por el legislador.

Otro aspecto importante de la capacitación es el relativo a la duración de los programas y a su ámbito personal de aplicación.

De tal cuestión se ocupa el artículo 153 Q de la Ley al indicar que "Los planes y programas de que tratan los artículos 153 N y 153 O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establezca el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas".

Finalmente, el incumplimiento del patrón respecto de la obligación que venimos comentando, independientemente de la sanción económica que puede imponérsele, hace que opere el "escalafón ciego", es decir, que ocupe la vacante el trabajador más antiguo, sin atender para nada a su capacidad para desempeñar el puesto de que se trate.

El Título Cuarto incluye también otros derechos y obligaciones importantes como son las relativas a las habitaciones para los trabajadores: a la preferencia,

antigüedad y ascenso y a las invenciones de los trabajadores.

Fuera del multicitado Título Cuarto, encontramos consignados en forma dispersa multitud de derechos y obligaciones mas reparto de utilidades, pago de tiempo extra, prima dominical, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y otros muchos.

Lo anterior confirma en forma definitiva que el Derecho del Trabajo no es el derecho de la clase trabajadora, sino un derecho con características especiales, pero que incluye, al fin y al cabo, una serie de disposiciones de carácter bilateral que se traduce en derechos y obligaciones de carácter recíproco.

Otro de los problemas que afrontan los pasantes es, que no cuentan con autorización de la Dirección General de Profesiones para poder desempeñar la runción, ya que sus patrones no les piden como requisito, el que obtenga su carta de pasante. Esto se da principalmente porque la mayoría de los mismos, no ha cubierto el 70% de créditos que exige como mínimo la Ley de profesiones, debido a que comienzan a trabajar desde que cursan los primeros semestres, ya sea por la necesidad que tienen de aprender a desarrollarse en el campo práctico, por necesidades económicas en algunos casos.

Esto se presta, muchas veces, a que los patrones abusen del pasante, ya que al no tener un contrato firmado, al no tener su carta de pasante etcétera, no se les toma en cuenta como trabajadores, y en algunos casos se le llega a insistir en que son aprendices, por los conocimientos que están adquiriendo de aquellos. Cosa mas falsa, ya que si el pasante no logra obtener todos los conocimientos necesarios en la Universidad, tampoco desconoce totalmente la rama sobre la cual esta trabajando, como sería el caso de un aprendiz, al que hay que enseñarle con detalles, la rama en la que se va a desempeñar. En este caso el pasante, al empezar a trabajar pretende obtener práctica sobre su profesión mientras que el aprendiz, no busca practica sino un oficio o profesión, que solo puede obtener a través de enseñanza y práctica sobre la misma.

Además cabe mencionar que el contrato de aprendizaje fué creado para regular la relación que existía entre un

menor que prestaba sus servicios a un patrón. Pero, este muchas veces se utilizo para explotar al aprendiz, ya que los patrones lo aplicaban de acuerdo a intereses propios.

De esta manera no importa si el pupilo era un menor o no, bastaba con que tuviera necesidad de trabajar para que fuera contratado bajo esta figura jurídica. Sin embargo, esto no puede darse con el pasante, pues aunque tenga necesidad de trabajar, no es un menor de edad, lo que lo colocaria fuera del aprendizaje.

Por lo anterior no puede ser catalogado el pasante como un aprendiz, en virtud de que cada una de estas figuras tiene como base de su nacimiento, supuestos totalmente diferentes, así como el objeto de los mismos.

Como en México no existen lugares para adiestrar a los pasantes, se les debe dar a través de aquellas personas que estén a cargo del departamento jurídico, ya que no existen licenciados en Derecho, que se dediquen exclusivamente a adiestrar pasantes en el litigio.

Esto es difícil, ya que la mayoría de los abogados no le brindan a los pasantes la mínima instrucción, ya que los ven como un enemigo en potencia que se podrían encontrar más adelante. Los pasantes tienen que desarrollar sus funciones únicamente con los conocimientos adquiridos en la Universidad, que a veces resultan insuficientes cuando se aplican en la práctica.

En otros casos, solo se le otorga al pasante los conocimientos básicos del litigio, teniendo que descubrir él mismo detalles o "trampas" para el mejor desenvolvimiento en su trabajo.

Teniendo en cuenta que, la capacitación, es que la persona desarrolle funciones de mayor jerarquía dentro del mismo centro de trabajo, y en un despacho, el puesto superior al que desempeña el pasante, es el titular o propietario del despacho; esto no impide que el patrón cumpla con la obligación que establece el artículo 153 fracción XV respecto al adiestramiento.

Además, de que esto redundaría en un beneficio mutuo, ya que por una parte el titular del despacho, podría encomendar con toda confianza sus actividades al pasante,

mientras que éste aprendería para cuando dejará la categoría de pasante y adquiriera la de Licenciado. .

CITAS BIBLIOGRAFICAS CUARTO CAPITULO

- (44) DE BUEN L. NESTOR
Derecho del Trabajo.
Tomo II
Octava Edición
Editorial Porrúa
México, 1990.
- (45) PUENTE Y F., ARTURO
Principios de Derecho.
Editorial Banca y Comercio
México.
p. 148
- (46) TENA MORBLOS, Adolfo citado por
RAMIREZ FONSECA, Francisco
Obligaciones y derechos de patrones y de trabajadores.
Editorial Pac
México, 1985.
p. 109

CONCLUSIONES

1.- A través del tiempo los pasantes de Derecho no han sido remunerados como se debe, ni tampoco han tenido los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo, siendo en la mayoría de los casos explotados por los titulares de los despachos en donde laboran.

2.- El pasante de derecho es confundido con el aprendiz, a pesar de que esta figura jurídica ya desapareció de nuestra ley porque se utilizaba como un medio de explotación además de que la naturaleza jurídica de ambas figuras es distinta.

3.- En la mayoría de los casos, no existe la celebración de un contrato entre el pasante y el patrón, por lo cual, este último no adquiere las obligaciones para con el pasante y viceversa.

4.- Se debe exigir la celebración de un contrato de trabajo especial entre el patrón y el pasante, en el que se mencione tanto derechos y obligaciones de una y otra parte.

5.- Generalmente los patrones no llevan acabo la capacitación y el adiestramiento adecuado por pensar que el pasante es un enemigo en potencia y que mas adelante, pudiera enfrentarsele con las armas que el le dió.

6.- Los patrones a veces, les ordenan, que realicen trabajos personales que no tienen que ver nada, ni con los asuntos del despacho, ni con la capacitación y adiestramiento que deben darles.

7.- Es necesario, crear dentro del Titulo sexto, de nuestra Ley, un capítulo en el cual se establezca que quedan comprendidos dentro del mismo, todas las actividades relacionadas con los pasantes.

8.- Que el nuevo capítulo de trabajos especial regule las actividades del pasante, tales como:

a) Definición de pasante: que este, no lo sea únicamente se tiene el 70% de créditos que exige la Ley de Profesiones,

sino que puede adquirir esa categoría con el simple hecho de estar estudiando una carrera relacionada con su trabajo.

b) Las condiciones de trabajo: i) Salario; deberá ser el mínimo profesional, ya que es una profesión aquella que va a desarrollar. ii) Jornada de trabajo; no deberá exceder de seis horas para que pueda seguir estudiando. iii) Adiestramiento; que tendrá como finalidad el instruir al pasante para que más adelante, se pueda desarrollar, por su propia cuenta.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel

Curso de Derecho del Trabajo

Cuarta Edición

Editorial Ariel

España, 1973

ARELLANO GARCIA, Carlos

Derecho del Trabajo.

Cuarta Edición

Editorial Porrúa

México, 1980

BRICENO RUIZ, Alberto

Derecho Individual del Trabajo

Editorial Haría

México, 1985

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo

Derecho del Trabajo

Tomo I

Editorial Temis

Bogota, 1961

CAVAZOS FLORES, Baltasar

El Derecho Laboral en Iberoamérica

Editorial Trillas

México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar

Las 500 preguntas mas usuales sobre temas Laborales

Editorial Trillas

Tercera Edición

CAVAZOS FLORES, Baltasar

35 lecciones de Derecho Laboral.

Editorial Trillas

México, 1982

CAVAZOS FLORES, Baltasar

35 Lecciones de Derecho Laboral

Tercera Edición

Editorial Trillas

México, 1983

DAVALOS MORALES, Jose

Derecho del Trabajo I

Editorial Porrúa

México, 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor

Derecho del Trabajo

Tomo I

Editorial Porrúa

México, 1989

DE BUEN LOZANO, Néstor

Derecho del Trabajo.

Tomo II

Octava Edición

Editorial Porrúa

México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor

Derecho del Trabajo II

Quinta Edición

Editorial Porrúa

México, 1983

DE BUEN LOZANO, Néstor

Derecho del Trabajo

Tomo III

Septima Edición

Editorial Porrúa

México, 1987

DE LA CUEVA, Mario

El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

Tomo I

Décima segunda Edición

Editorial Porrúa

México, 1990

FLORES CANO Enrique

La formación de los trabajadores en
la época colonial, 1521-1570

Cuarta Edición

Instituto de Investigaciones Sociales,

UNAM- siglo XXI

México, 1954

LEAL, Juan Felipe et. al.

La situación de la clase obrera

Tercera edición

Instituto de Investigaciones Sociales,

UNAM Siglo XXI

México, 1980

MORENO TOSCANO, Alejandra

Los Trabajadores y el proyecto de
industrialización, 1810-1967

Cuarta Edición

Instituto de Investigaciones Sociales,

UNAM Siglo XXI

México, 1984

MUNOZ, Luis

Comentarios a la Ley Federal del

Trabajo 1931

Volumen IV

Librería Manuel Porrúa

México, 1948

MUNOZ RAMON, Roberto

Derecho del Trabajo

Editorial Porrúa

México, 1983

PUENTE Y F., ARTURO

Principios de Derecho.

Editorial Banca y Comercio

México.

RAMIREZ FONSECA, Francisco

Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

Editorial Pac

México, 1985.

SKULA, Andrew F.

Administración de personal

Editorial LIMUSA

México, 1979

TRUEBA URBINA, Alberto

Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral

Segunda Edición

Editorial Porrúa

México, 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto

Nuevo Derecho del Trabajo

Cuarta Edición

Editorial Porrúa

México, 1989

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

comentada

Editorial Rectoría é Instituto de Investigaciones

Jurídicas

México, 1985.

Ley Federal del Trabajo

comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina

Quincuagésima séptima Edición

Editorial Porrúa

México, 1989

Ley de Profesiones

Editorial Pac

México, 1989.

Ley Federal del Trabajo

Editorial Trias

México 1986.

Ley Federal del Trabajo

CLIMENT BELTRAN, Juan B.

Editorial Esfinge

México, 1984.

OTRAS FUENTESDiccionario Enciclopédico de Derecho Manual

Tomo V

Décimo cuarta Edición

Editorial Heliasta

Argentina 1980

Instituto de Investigaciones Jurídicas

Diccionario Jurídico Mexicano

Editorial Porrúa

Segunda Edición

México, 1988.

DE PINA, Rafael et al

Diccionario de Derecho

Editorial Porrúa

México, 1981.